

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 78/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê nos artigos 13.º e 14.º um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de emprego público, também designados por ACEP.

Considerando que o Município de Mira, empenhado na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração deste acordo, que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade;

Considerando, ainda, a necessidade de gerir de forma mais eficiente as horas de trabalho a cumprir pelos trabalhadores em estrito respeito, pelos normativos legais em vigor e, o cumprimento das exigências orçamentais e, gestão financeira equilibrada.

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público entre a Câmara Municipal de Mira, representada pelo Presidente da Câmara Municipal de Mira, Artur Jorge Ribeiro Fresco e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos representado pelo Secretário Nacional, José Ribeiro Jacinto Santos e por Carla Maria Godinho Madeira, na qualidade de mandatários.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP ou Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados nos sindicatos subscritores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Mira, doravante, também, designado por Município ou por Empregador Público.

2- O presente ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de associação sindical não subscritora do presente Acordo, relativamente aos seus filiados.

3- O direito de oposição previsto no número anterior deve ser exercido no prazo de 15 dias, a contar da data da entrada em vigor do Acordo, através de comunicação escrita dirigida ao Presidente da Câmara Municipal.

4- O presente ACEP celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designado por LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela entidade Empregadora Pública, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

5- Para efeitos de cumprimento da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 291 (duzentos e noventa e um) trabalhadores.

6- O ACEP aplica-se ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar num dos sindicatos outorgantes, bem como a outros trabalhadores que venham a ser integrados em carreira ou em funções no Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de associação sindical não subscritora do presente Acordo, relativamente aos seus filiados, conforme decorre do n.º 2 que antecede.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O presente ACEP substitui o ACEP n.º 235, publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 43/2016, de 2 de março, entrando em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por iguais períodos.

3- Durante o período de vigência deste ACEP, caso venham a ser objeto de alteração os normativos legais em vigor, nomeadamente, a LTFP ou, as normas aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas do Código do Trabalho, vertidas no presente Acordo, as mesmas consideram-se automaticamente em vigor.

4- A denúncia e sobrevivência deste ACEP seguem os trâmites legais previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1- O horário de trabalho semanal é de trinta e cinco horas semanais, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho, sendo o período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP.

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

Cláusula 4.ª

Período de funcionamento e atendimento dos serviços

1- O período normal de funcionamento decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 08:00h e as 20:00h.

2- O período normal de atendimento ao público decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 09:00h – 13:00h e as 14:00h – 16:00h.

3- Os horários de atendimento praticados pelos serviços têm que ser afixados, de forma visível, junto dos mesmos e divulgados na página web.

Cláusula 5.ª

Horário de trabalho e modalidades

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

2- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário desfasado;
- c) Horário flexível;
- d) Jornada contínua;
- e) Meia jornada;
- f) Trabalho por turnos;
- g) Trabalho em horário noturno;

3- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de acordo com o previsto na legislação em vigor e com observância do estabelecido na cláusula seguinte.

4- Compete ao Empregador Público estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e trabalhadores, estando as respetivas alterações sujeitas a consulta prévia junto das estruturas sindicais.

5- O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados ou se o horário tiver sido posteriormente estabelecido entre as partes e expressamente para o trabalhador.

6- As alterações aos regimes de horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e de consulta às estruturas sindicais ou delegados sindicais, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município.

7- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que registado em documento próprio.

8- Sem prejuízo do disposto no n.º 6 e 7 desta cláusula, se pelo Empregador Público ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e de duração limitada, e desde que devidamente fundamentadas, que impliquem ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, que pode observar a via de comunicação eletrónica.

9- O Empregador Público está obrigado a afixar o mapa de horário em local habitual, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, salvo em caso de necessidade prevista na parte final do n.º 6 da presente cláusula.

10- Havendo trabalhadores do Município pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar, via de regra em conta esse facto, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar, não pondo em causa o normal funcionamento do serviço.

Cláusula 6.^a

Horários específicos

1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos, por despacho do dirigente máximo do serviço, ou por quem tem competência delegada, em cumprimento da legislação em vigor, em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme decorre do artigo 4º da LTFP;
- b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- c) Trabalhador com capacidade reduzida e trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- d) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem ou quando as funções que exerçam, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos;
- e) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

2- A fixação de horário nos termos das alíneas a) a d) do n.º 1 depende de requerimento do trabalhador.

3- No caso previsto na alínea e), tratando-se de uma alteração unilateral, deve o Empregador Público observar o procedimento previsto no n.º 6 da cláusula anterior.

4- Caso da consulta prévia ao trabalhador resulte que a alteração unilateral cause prejuízo sério ou perturbação visível na vida do trabalhador, devidamente provado pelo trabalhador nos termos do artigo 342.º n.º 1 do Código Civil, não haverá modificação unilateral pelo Empregador Público.

Cláusula 7.^a

Horário rígido

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

Serviços Administrativos:

- a) Período da manhã – das 9:00 horas às 13:00 horas;
- b) Período da tarde – das 14:00 horas às 17:00 horas.

Serviços Operativos:

- a) Período da manhã – das 8:00 horas às 12:00 horas;
- b) Período da tarde – das 13:00 horas às 16:00 horas.

Cláusula 8.^a

Horário desfasado

1- Horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e semanal, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, diferentes horas fixas de entrada e de 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, bem como se se justificar um horário mais alargado de atendimento ao público.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao Presidente da Câmara, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais subscritoras do acordo.

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, 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 saída, aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 9.^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 saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, 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, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 120º da LTFP;

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08:00h e as 20:00h, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10:00h às 12:00h e das 14:00h às 16:00h;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de 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 (período diário de presença não obrigatória) originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços, pelo que, o deferimento, depende de parecer fundamentado do dirigente do trabalhador;

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;

c) Assegurar a realização do trabalho suplementar que lhe seja determinado;

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

a) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de sete horas, sendo feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos;

b) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a sete horas sendo reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita;

7- 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 nove horas para o período do mês.

8- 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;

9- A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de trinta minutos obrigatoriamente gozado para que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho, podendo ser previstos outros períodos de descanso para trabalhadores possuidores de deficiência nos termos do n.º 2 do artigo 109º da LTFP.

2- O tempo de pausa mencionado no número anterior conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário de 1 hora.

4- A jornada contínua pode ser adotada nos casos de atribuição de horários específicos e em casos excecionais, mediante requerimento do trabalhador, devidamente fundamentado, e com autorização do Empregador Público, 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, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;

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

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente, nas seguintes situações:
 - I) Trabalhador que tenha a seu cargo e preste apoio direto a ascendente, devendo comprovar as limitações de saúde ou físicas do familiar, bem como o facto de o trabalhador ser o único apoio ao ascendente;
 - II) Trabalhador progenitor com filhos com idade superior a 12 anos, no caso de o descendente necessitar de apoio educativo especial, situação a comprovar por documento médico, ou portador de deficiência;
- b) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo dirigente.

6- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais, quando haja insuficiência de fundamentação, inexistência de razões objetivas que justifiquem uma redução do tempo normal de trabalho, entre outras devidamente fundamentadas.

Cláusula 11.^a

Meia jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º da LTFP, nos termos resultantes do presente Acordo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

6- Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Cláusula 12.^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 ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário e desde que salvaguardado o descanso obrigatório de 11 horas seguidas.

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

4- Os dias de descanso, 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, via de regra, a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte, podendo em situações fortuitas ou de força maior (a que se equipara a falta, ainda que justificada, de 50% de trabalhadores do mesmo serviço ou equipa) ser afixada à quinzena ou à semana.

6- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.

7- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Município obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

8- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, em número máximo mensal a definir no regulamento interno de horários, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

9- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00:00 horas às 24:00 horas).

10- 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 a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pelo Empregador Público, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo Parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

11- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

13- 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, desde que a autorização para trabalhar em regime de jornada contínua tenha cumprido os pressupostos legais aplicáveis.

Cláusula 13.^a

Trabalho em horário noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho realizado 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 normal, correspondente a pelo menos duas horas por dia.

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9:00 horas num período de 24:00 horas em que execute trabalho em horário noturno.

4- O Município obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte, podendo em situações fortuitas ou de força maior (a que se equipara a falta, ainda que justificada, de 50% de trabalhadores do mesmo serviço ou equipa) ser afixada à quinzena ou à semana.

Cláusula 14.^a

Adaptabilidade

1- Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente Acordo, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a vida profissional, observando-se os procedimentos previstos na Lei.

2- Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e 45 horas semanais, a realizar em média num período de dois meses, estabelecendo-se o período de referência para a duração média do trabalho em quatro meses.

3- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não será contabilizado para efeitos de determinação dos limites referidos no número anterior.

4- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5- O Empregador Público pode ainda celebrar acordo de adaptabilidade individual com o trabalhador, no qual defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos números 2 a 4 da presente cláusula.

6- O acordo referido na cláusula anterior é celebrado por escrito, mediante proposta escrita do Empregador Público a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva nos termos legais aplicáveis.

7- Este artigo só se aplicará ao trabalhador quando se esgotar 50% do limite de trabalho suplementar permitido e negociado na cláusula 17.^a do presente acordo.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;
- d) Especialista de Sistemas e Tecnologias;
- e) Técnico Sistemas e Tecnologias.
- f) Outros trabalhadores, devidamente justificado pelos serviços Municipais, quando absolutamente imprescindíveis para a manutenção dos serviços prestados ou com fundamento na prossecução do interesse público.

2- A isenção de horário de trabalho só reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º LTFP.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar realizado em dias de descanso.

4- Ao trabalhador que goza de 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 o colaborador está afeto.

Cláusula 16.^a**Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município de Mira, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.
- 3- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite 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 e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
 - c) Trabalhador com doença crónica;
 - d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 17.^a**Limite anual da duração do trabalho suplementar**

- 1- Ao abrigo do disposto nos números 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.
- 2- O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base.
- 3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.
- 4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto nos artigos 226.º e seguintes do CT, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 18.^a**Interrupção ocasional**

- 1- São consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:
 - a) As resultantes do consentimento do Empregador Público;
 - b) 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 ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
 - c) As impostas por normas especiais 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 funcionamento do mesmo.

Cláusula 19.^a**Teletrabalho**

- 1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, 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- O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.
- 3- Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.
- 4- Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

5- Qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.

6- Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

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

8- A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este.

9- O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.

10- O acordo deve conter e definir, nomeadamente:

- a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
- c) O período normal do trabalho diário e semanal;
- d) O horário de trabalho;
- e) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
- f) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
- h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 169.º-B do Código de Trabalho.

Cláusula 20.^a

Registo de assiduidade e pontualidade

1- A assiduidade e pontualidade são objeto de aferição através de registo automático de marcação de ponto ou através de registo biométrico, nos locais em que este equipamento se encontra instalado, no início e termo de cada período de trabalho, de forma a fornecer indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

2- A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem que não seja o titular, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

3- A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade, ou por outro meio adequado, desde que previamente aprovado e dado a conhecer aos trabalhadores.

4- O esquecimento do cartão é reportado ao dirigente do serviço no próprio dia.

5- Nos serviços que não disponham de equipamento de registo de marcação, os trabalhadores devem dirigir-se ao serviço ou estabelecimento municipal que disponha do respetivo equipamento.

6- Os trabalhadores devem:

a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos. Na eventual indisponibilidade deste equipamento e na impossibilidade de se dirigirem a outro serviço ou estabelecimento municipal que o possua, o registo deve ser efetuado na folha de presença.

b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações da unidade orgânica responsável.

7- Pode ainda o Presidente da Câmara Municipal por razões de interesse público, de Proteção Civil ou de adequação dos meios a uma maior rentabilidade isentar o trabalhador ou grupo de trabalhadores de registo biométrico.

Cláusula 21.^a

Regime da disponibilidade permanente Trabalho suplementar e trabalho prestado fora do horário de trabalho

O trabalhador que, nos casos e nos termos fixados por lei, seja convocado pela entidade competente, fora do seu horário de trabalho, para assegurar a prestação de serviço é considerado, para todos os efeitos legais, em prestação de trabalho extraordinário ou suplementar, a compensar nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 22.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2- O período experimental tem duas modalidades:

a) período experimental do vínculo, que corresponde ao tempo inicial de execução do vínculo de emprego público;

b) período experimental de função, que corresponde ao tempo inicial de desempenho de nova função em diferente posto de trabalho, por trabalhador que já seja titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

3- Concluído sem sucesso o período experimental do vínculo, este cessa os seus efeitos automaticamente, sem direito a qualquer indemnização ou compensação;

4- Concluído sem sucesso o período experimental de função, o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional que detinha anteriormente;

5- Por ato fundamentado da entidade competente, o período experimental pode ser feito cessar antes do respetivo termo, quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa.

Cláusula 23.^a

Redução do período experimental

1- De acordo com o previsto no artigo 51.º n.º 1 da LTFP a duração do período experimental é reduzida nos seguintes termos:

a) No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

I) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

II) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

III) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

b) No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

I) 30 dias, no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite.

II) 15 dias, no contrato a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2- Na falta de lei especial em contrário, o período experimental na nomeação definitiva tem a duração de um ano.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 24.^a

Tempos de não trabalho

Nos termos e para efeitos do disposto no ponto 5, artigo 126.º da LTFP, fixa-se como tempos de não trabalho, os dispostos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 25.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da entidade empregadora têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis.

2- Ao período de férias previsto no nº 1, acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos do artigo 126.º da LGTFP.

Cláusula 26.ª

Recompensa de férias

1- A acrescer à duração do período de férias previsto no número 1 da cláusula anterior, podem ser atribuídos até três dias úteis de férias por ano, nos seguintes termos, em função da avaliação de desempenho individual obtida no âmbito do SIADAP:

- a) 1 dia útil adicional, em caso de avaliação de desempenho de “Desempenho Regular”;
- b) 2 dias úteis adicionais, em caso de avaliação de desempenho de “Desempenho Bom”;
- c) 3 dias úteis adicionais, em caso de avaliação de desempenho de “Desempenho Muito Bom”;

2- A possibilidade prevista no número anterior é aplicável em 2025, de acordo com a avaliação de desempenho obtida no biénio 2023/2024, desde que o ACEP entre em vigor até ao final deste ano.

3- Sem prejuízo do disposto dos números anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade caso tenha obtido menção positiva na última avaliação de desempenho e tenha pelo menos um ano de trabalho efetivo.

4- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

5- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do disposto no n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 27.ª

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de Mira.

2- A entidade pública signatária do presente acordo compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O dia 24 de dezembro;
- c) O dia 31 de dezembro;
- d) Segunda-feira de Páscoa.

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

- a) Em função da natureza aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta.
- b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

Cláusula 28.ª

Tolerância de ponto no dia de aniversário

1- Será concedido aos trabalhadores a tolerância de ponto no seu dia de aniversário sem perda de remuneração, dependendo, porém, a mesma de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico.

2- Para efeitos do número anterior, não há lugar a pagamento de subsídio de refeição em dia em que o trabalhador não comparece e não presta efetivo serviço por lhe ter sido concedida tolerância de ponto.

3- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com o fim-de-semana, feriado, com o dia de descanso do trabalhador ou com outra tolerância de ponto o dia será gozado no primeiro dia útil seguinte.

4- Quando, por motivo imputável ao serviço, não possa ser gozada a tolerância de ponto nas condições acima indicadas, o trabalhador poderá usufruir desse tempo, logo que possível, em data a determinar entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico.

Cláusula 29.ª

Faltas por falecimento de familiar

1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e

artigo 251.º do Código do Trabalho, tem início, segundo a opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no dia da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2- O trabalhador pode faltar justificadamente, sendo contados apenas em dias em que o trabalhador está obrigado ao cumprimento do seu período normal de trabalho diário, de acordo com o regime e horário de trabalho a que o trabalhador esteja adstrito, nos seguintes termos:

a) Até 20 dias seguidos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias seguidos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias seguidos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

3- Para efeitos do número anterior, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar.

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número dois, em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

5- As faltas previstas nos números anteriores adiam ou suspendem o gozo das férias, desde que comunicadas logo que possível e sujeitas a apresentação de prova nos termos dos artigos 253.º e 254.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 30.^a

Princípios gerais

1- Constitui dever de o Município instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- O Município obriga-se a designar os responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- O Município obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes, designadamente, através do portal do Município.

4- Os demais princípios referentes à segurança e saúde no trabalho poderão estar expressos em regulamento próprio ou, assim não ocorrendo, terão que respeitar, na sua integralidade, a legislação em vigor.

Cláusula 31.^a

Deveres específicos do município

O Município 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, para 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 e saúde;

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

e) Garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

f) Dar o seu apoio à comissão de segurança e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções, caso os trabalhadores a pretendam constituir;

g) Consultar a comissão de segurança e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem:

h) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

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

j) Em tudo quanto for omissivo nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 15º da Lei 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação dada pela Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro.

Cláusula 32.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela autarquia, 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 e saúde no trabalho;

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

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas 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 eminente 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.

4- As medidas e atividades relativas à segurança 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 e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do Município pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

6- Em tudo quanto for omissivo nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 17º da Lei 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação dada pela Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Cláusula 33.^a

Comissão paritária

1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste Acordo.

2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada uma das partes.

3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

5- 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.

6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

8- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

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

10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas no final da reunião pelos presentes.

12- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes, que lhe deram origem.

13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas, por correio eletrónico ou por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 34.^a

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores, sempre que possível em formato eletrónico, que são abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

Cláusula 35.^a

Procedimento culposo

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

Cláusula 36.^a

Participação dos trabalhadores

1- O Município compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais subscritoras do acordo para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos da lei, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Município, 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 37.^a

Resolução de conflitos coletivos

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

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

Mira, 26 de agosto de 2025.

Pelo empregador público:

Artur Jorge Ribeiro Fresco, professor, presidente da Câmara Municipal

Pela associação sindical, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

José Ribeiro Jacinto dos Santos.

Carla Maria Godinho Madeira.

Na qualidade de secretários e mandatários.