

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 29/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC e outro

Preâmbulo

O artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa consagra o direito das associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados por lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35.º/2014, de 20 de junho, adiante designada abreviadamente por LTFP, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente as previstas nos artigos 13.º e 14.º, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos empregadores públicos para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados de ACEP.

Entende-se que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de um ajustamento à realidade e às crescentes especificidades dos serviços que a autarquia presta aos seus munícipes, justificando, deste modo, a celebração do acordo, por forma a proporcionar, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, os níveis de motivação e produtividade, assumindo aqui, particular significado a ponderação da qualidade de vida no trabalho e do bem-estar dos trabalhadores e das suas famílias.

Neste contexto, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, aplicável aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Leiria, entre:

O empregador público:

Gonçalo Nuno Bértolo Gordalina Lopes, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Leiria.

E as associações sindicais:

Pelo STFPSC, Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro:

Rosa Dulce Neves e Costa e Maria Leonor Bergano Xarrama, na qualidade de dirigentes e mandatárias.

Pelo STAL, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionários e Afins:

Elsa Maria Germano Paiva Arruda e Mariana Sousa Violante, na qualidade de dirigentes nacionais do STAL e mandatárias.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, doravante designado ACEP, aplica-se a todos os

trabalhadores que exerçam funções no Município de Leiria, doravante designado Município ou Empregador Público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados nas associações sindicais outorgantes, aos que venham a filiar-se nas mencionadas associações sindicais durante o período de vigência deste ACEP, bem como aos demais trabalhadores ao serviço do Empregador Público, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar ACEP, relativamente aos seus filiados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP.

2- O direito de oposição previsto no número anterior deve ser exercício no prazo de 15 dias, a contar da data de entrada em vigor do acordo coletivo, através de comunicação escrita dirigida ao Empregador Público.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g), do n.º 2, do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 1000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se, sucessivamente, por igual período.

2- A denúncia e a sobrevivência deste ACEP seguem os tramites previstos nos artigos 374.º a 376.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Período experimental

Cláusula 3.ª

Redução do período experimental

O período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) Na carreira de técnico superior - 180 dias;
- b) Na carreira de assistente técnico - 120 dias;
- c) Na carreira de assistente operacional - 90 dias.

CAPÍTULO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º, n.º 3 da LTFP, a duração do período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

2- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto no presente ACEP quanto ao horário flexível.

3- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar, sendo que nos casos de prestação de trabalho suplementar por motivo de caso fortuito ou de força maior aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 5.ª

Descanso diário e semanal

1- Sem prejuízo dos casos legalmente previstos ou do estabelecido noutras disposições do presente ACEP, o período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, preferencialmente e sempre que possível em dias consecutivos e a coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

Cláusula 6.^a**Modalidades e organização de horário de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto na Lei, os regimes de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Meia Jornada;
- f) Trabalho por turnos.

2- Ao nível da organização de horário de trabalho, para além dos horários referidos no número anterior e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixadas as condições para a isenção de horário de trabalho, bem como horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor, nomeadamente para trabalhadores integrados em serviços com especificidades de funcionamento como os Bombeiros Sapadores.

3- Todas as alterações unilaterais 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 à data de início da alteração.

4- 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 seja registada em documento próprio, mediante parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais devidamente fundamentados em que não seja possível obter este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deve ser feita assim que possível.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, se pelo Empregador Público ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e consultadas às organizações sindicais.

6- As alterações de carácter unilateral ao horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, desde que devidamente justificadas, conferem direito a compensação económica.

Cláusula 7.^a**Horários específicos**

1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos artigos 33.º e seguintes do Código do Trabalho e demais disposições legais, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea e) da LTFP;
- b) A trabalhador-estudante, nos termos dos artigos 89.º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea g) da LTFP;
- c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;
- d) 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 c) do número anterior, depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

3- No caso previsto na alínea d) do n.º 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deverá observar o procedimento previsto no n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 8.^a**Horário flexível**

1- A modalidade de horário flexível permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A modalidade de horário flexível está sujeita às seguintes regras:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08:00 e as 20:00 horas, com dois períodos de presença obrigatória, também designados por plataformas fixas, das 9 horas e 30 minutos às 11 horas e 30 minutos no período da manhã e das 14 horas às 16 horas no período da tarde;

c) Interrupção obrigatória de trabalho diário de uma hora, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

d) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;

3- O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês, de acordo com a regras estabelecidas no Regulamento de Duração e Organização do Tempo de Trabalho.

4- 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 para o período do mês.

Cláusula 9.^a

Horário rígido

1- O horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal de trabalho se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso.

2- No Regulamento de Duração e Organização do Tempo de Trabalho, o Empregador Público define e fixa o horário rígido aplicável, nos termos previstos no número antecedente, de acordo com a natureza e características dos serviços.

Cláusula 10.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras e/ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente, no âmbito dos serviços que prestam assistência permanente a outros serviços com períodos de funcionamento e ou atendimento mais alargados.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao presidente da câmara municipal, sem prejuízo da delegação de competência e garantida a prévia audição das associações sindicais.

Cláusula 11.^a

Horário especial dos Bombeiros Sapadores

1- A duração semanal de trabalho do pessoal da carreira de bombeiro sapador é de 35 horas, com possibilidade de efetuarem 12 horas de trabalho contínuas, nos termos da legislação especial em vigor.

2- Os bombeiros sapadores do Empregador Público praticam o horário de até cinco turnos rotativos de 12 horas, das 08:00h às 20:00h e das 20:00h às 8:00h do dia seguinte.

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

4- O regime de turno é total e permanente, podendo em caso de necessidade ser adotado outro regime.

5- A organização dos turnos será estabelecida mensalmente, devendo, pelo menos uma vez por mês, fazer coincidir os dias de descanso com o sábado e o domingo.

Cláusula 12.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a trinta minutos considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

2- O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar a 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, 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, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo superior hierárquico.

6- Sempre que os trabalhadores solicitem a fixação desta modalidade de horário, devem os pedidos ser devidamente fundamentados e indicar, designadamente, o horário pretendido, o respetivo período de descanso, sendo estabelecidas horas fixas de entrada e saída e o período de tempo em que pretende praticar este horário.

7- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua a prestação de trabalho é de cinco horas diárias.

8- 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.

Cláusula 13.^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, 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 de 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 recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada, carece de fundamentação, a apresentar pelo superior hierárquico, por escrito, indicando as razões que sustentam a proposta de indeferimento do pedido.

Cláusula 14.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de horário de trabalho por turnos consiste em 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 os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou de semanas.

2- O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada contínua.

3- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

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

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

6- As interrupções para refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho.

7- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.

8- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente comunicadas e aceites pelos respetivos superiores hierárquicos e desde que não originem, em caso algum, a violação de normas legais imperativas.

9- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, devendo juntar declaração ou relatório médico a atestar o facto, a confirmar pelo médico de medicina do trabalho.

10- O suplemento remuneratório de turno é calculado de acordo com o disposto na legislação e fixado em Regulamento de Duração e Organização do Tempo de Trabalho.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos legalmente previstos e de acordo com o estabelecido em Regulamento de Duração e Organização do Tempo de Trabalho, podem ainda gozar de isenção de horário de trabalho, mediante a celebração de acordo escrito com o Empregador Público, os trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, desde que devidamente fundamentado por conveniência do serviço, pelo respetivo superior hierárquico.

2- Os trabalhadores abrangidos não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, ao período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP, e ao pagamento de trabalho suplementar de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 162.º da LTFP.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o que é prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo mesmo, duas horas por dia.

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas, no período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4- As escalas de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência, para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 17.^a

Limite anual da duração do trabalho suplementar

Ao abrigo do disposto no n.º 4 artigo 120.º da LTFP, o limite máximo de trabalho suplementar é aumentado até 200 horas de trabalho por ano, sendo que o respetivo pagamento não pode ultrapassar a percentagem de 60% da remuneração base do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Compensação por trabalho suplementar – Acordo de descanso compensatório

1- Excecionalmente, nos termos do n.º 7 do artigo 162.º da LTFP, entre o empregador e o trabalhador, pode ser substituída a remuneração devida por trabalho suplementar por descanso compensatório, nos termos da presente cláusula.

2- O acordo previsto no número anterior é celebrado por escrito entre as partes e limitado temporalmente.

3- O acordo referido no número anterior exclui a possibilidade de aceitação tácita.

4- A substituição da remuneração por tempo de descanso compensatório acresce a qualquer outra forma de descanso compensatório legalmente devida pelo trabalho suplementar prestado e opera-se pela conversão do valor hora percentualmente definido na lei, em tempo equivalente, por hora de trabalho suplementar prestado.

5- O descanso compensatório será gozado quando atingir a duração de um ou meio período normal de trabalho diário, marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador nos termos previstos consoante a situação, nos números 3 e 4 do artigo 229.º do Código do Trabalho. Quando, por conveniência de serviço, tal não for possível deverá o gozo ocorrer até ao máximo de 6 meses após a prestação de trabalho suplementar.

6- O descanso compensatório será marcado por acordo entre empregador e trabalhador, tendo em consideração as necessidades do trabalhador e as exigências imperiosas do funcionamento do empregador público, carecendo sempre de autorização prévia do Presidente da Câmara Municipal.

7- Não sendo possível realizar a compensação prevista nos números anteriores dentro dos prazos definidos nos termos do n.º 5 desta cláusula, aplicar-se-ão as regras legais gerais para a compensação do trabalho suplementar.

Cláusula 19.^a

Feriados, tolerâncias de ponto e dispensas do serviço

1- Para além dos feriados obrigatórios por lei, é ainda equiparado a feriado o dia do Município de Leiria.

2- Sem prejuízo de outras tolerâncias de ponto concedidas casuisticamente por decisão do Presidente da Câmara, os trabalhadores têm direito a gozar, pelo menos, como tolerância de ponto a terça-feira de Carnaval, um dia por altura do Natal e outro pelo Ano Novo, em data a definir anualmente.

3- Os trabalhadores ficam também dispensados de comparecer ao serviço para assistir ao funeral de um familiar na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha).

4- O trabalhador tem ainda dispensa do serviço no dia do seu aniversário, sem perda de remuneração.

5- É concedida a possibilidade de dispensa do serviço no dia útil imediatamente seguinte, caso o dia do aniversário do trabalhador coincida com feriado, dia de descanso semanal ou complementar ou tolerância de ponto.

6- Nos casos em que o aniversário do trabalhador seja no dia 29 de fevereiro, a dispensa prevista no número quatro, nos anos comuns, é considerada no dia 1 de março.

7- Se, por razões de serviço, a dispensa não puder ser concedida no dia do aniversário, deverá ser acordado entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico outro dia para o gozo da mesma.

8- Os trabalhadores que prestem serviço em dia de tolerância de ponto, que se encontrem ausentes por motivos de conveniência de serviço ou gozo de descansos gozam, oportunamente e em data a acordar com o superior hierárquico, período idêntico ao concedido pela tolerância.

Cláusula 20.^a

Acréscimo de férias pelo desempenho

A obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho confere ao trabalhador, no ano seguinte àquele a que respeita, o direito a um acréscimo de três dias de férias, sem possibilidade de opção pela correspondente remuneração.

CAPÍTULO IV

Férias

Cláusula 21.^a

Direito a férias relativas ao ano da contratação

Quando no ano da contratação o trabalhador não puder gozar as férias a que tem direito, por força do número 3 do artigo 239.º do Código do Trabalho, estas devem ser gozadas no ano seguinte, não se aplicando o limite dos 30 dias.

CAPÍTULO V

Teletrabalho

Cláusula 22.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do serviço do Empregador Público e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com prévio acordo entre o trabalhador e o Empregador Público, para execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico, nos termos a fixar em Regulamento Interno.

CAPÍTULO VI

Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 23.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, saúde e prevenção de risco e doenças profissionais, asseguradas pelo Empregador Público.

2- O Empregador Público 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.

Cláusula 24.^a

Medicina no trabalho

O Município promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços internos de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

Cláusula 25.^a

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

Sem prejuízo do disposto legalmente e em Regulamento Interno, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral para eleição dos representantes dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 26.^a

Comissão Paritária

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

2- A Comissão Paritária será composta por dois membros de cada parte.

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

4- Para efeitos da constituição da comissão, cada uma das partes outorgantes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, doravante designada por DGAEP, no prazo de trinta dias após a publicação deste ACEP, a identificação dos seus representantes.

5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes na comissão mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com a antecedência mínima de quinze dias em relação à data em que a substituição produz os seus efeitos.

6- A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes, sendo a primeira determinada por sorteio.

7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

8- As deliberações da comissão paritária, são tomadas por unanimidade ou maioria e enviadas à DGAEP para depósito e publicação nos mesmos termos do presente ACEP, passando a constituir, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACEP.

9- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias em relação à respetiva data de realização, devendo constar da convocatória o dia, a hora e a agenda pormenorizada dos assuntos objeto de apreciação e tratamento bem como a 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 serão lavradas atas, as quais são assinadas na reunião imediatamente seguinte pelos presentes.

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas por cada uma das partes.

13- Todas as comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula são efetuadas por correio eletrónico.

Cláusula 27.^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.

Cláusula 28.^a

Participação dos trabalhadores

1- O Empregador Público compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais subscritoras do presente ACEP, 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 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 29.^a

Divulgação

As partes obrigam-se a divulgar o presente acordo nas respetivas páginas eletrónicas, e o Empregador Público compromete-se a mantê-lo disponível na página da intranet, em área reservada para o efeito.

Leiria, 10 de fevereiro de 2025.

Pelo empregador público:

Gonçalo Nuno Bértolo Gordalina Lopes, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Leiria.

Pelas associações sindicais:

Pelo STFPSC - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Socias do Centro:

Rosa Dulce Neves e Costa na qualidade de dirigente e mandatária do STFPSC - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Socias do Centro.

Maria Leonor Bergano Xarrama na qualidade de dirigente e mandatária do STFPSC - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Socias do Centro.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionários e Afins:

Elsa Maria Germano Paiva Arruda na qualidade de dirigente nacional e mandatária do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionários e Afins.

Mariana Sousa Violante na qualidade de dirigente nacional e mandatária do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionários e Afins.

Depositado em 14 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 27/2025, a fls. 83 do livro n.º 3.