



## MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

### Acordo Coletivo de Trabalho n.º 23/2020

*Sumário:* Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sever do Vouga e o STAL.

#### **Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Sever do Vouga e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

##### 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, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às freguesias e municípios para, conjuntamente com as Associações Sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Sever do Vouga presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para a prossecução dos seus objetivos, importa salvaguardar os direitos e deveres dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de desempenho das suas funções.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e Vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo coletivo de entidade empregadora pública, adiante designada por ACEP, obriga por um lado, o Município de Sever do Vouga, adiante designada por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar num deste sindicato, durante o período de vigência do presente ACEP. Serão também abrangidos todos os trabalhadores da Autarquia não sindicalizados, ou filiados noutros sindicatos, que não deduzam oposição ao mesmo, nos termos da LTFP.

2 — O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da LTFP e aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3 — Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP aproximadamente 110 trabalhadores.

## CAPÍTULO II

**Organização do Tempo de Trabalho**

## Cláusula 2.ª

**Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Os dias de descanso semanal são dois, e serão preferencialmente gozados em dias consecutivos, da seguinte forma:

- a) Sábado e domingo; ou
- b) Domingo e segunda-feira; ou
- c) Sexta-feira e sábado;
- d) Outros, desde que sejam respeitadas as condições legais.

4 — Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o sábado.

5 — Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador não preste mais de seis dias de trabalho consecutivos.

6 — Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins de semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

7 — Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório pelo menos um domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

8 — Quando a natureza do serviço ou razões de interesse público determinem a impossibilidade do gozo consecutivo dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar, poderá o dia de descanso complementar ser gozado de uma das seguintes formas, por opção do trabalhador:

a) Dois períodos de meio dia, imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;

b) Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido no tempo de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.

## Cláusula 3.ª

**Horário de trabalho**

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 — Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, tendo em conta o bom funcionamento dos serviços e a prossecução do interesse público, sempre que possível com o acordo dos trabalhadores e, no caso dos trabalhadores sindicalizados, se estes assim o entenderem, por intermédio de negociação direta com a Organização Sindical (representantes sindicais/Comissão Sindical). Em caso de falta de acordo, prevalecerá o horário fixado pelo EP.

3 — Se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, sempre que possível com o acordo dos trabalhadores e, no caso dos trabalhadores sindicalizados, ouvindo previamente a Organização Sindical (representantes sindicais/Comissão Sindical). Em caso de falta de acordo, prevalecerá o horário fixado pelo EP.

4 — O EP está obrigado a afixar os mapas do horário em local bem visível.

5 — Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre que possível esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

#### **Cláusula 4.ª**

##### **Modalidades de horário de trabalho**

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados pelo EP, em função da natureza das suas atividades, nas opções que melhor salvaguardar o interesse público e respeitando os condicionalismos legais, nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada contínua;
- c) Trabalho por turnos;
- d) Horário flexível;
- e) Trabalho noturno
- f) Isenção de horário;
- g) Meia jornada.

2 — A definição dos horários de trabalho é da competência do Presidente ou do Vereador com competência delegada, sob proposta fundamentada do serviço, dentro dos requisitos legais e respeitadas as condições constantes da cláusula 3.ª deste ACEP.

3 — O trabalhador pode requerer ao Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada, mediante proposta devidamente fundamentada, a alteração da modalidade do seu horário de trabalho.

#### **Cláusula 5.ª**

##### **Horário rígido**

1 — A modalidade de horário rígido consiste naquela, ou naquelas, que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2 — A adoção de horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada e a pedido do interessado, de mais do que um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites estabelecidos.

3 — Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

#### **Cláusula 6.ª**

##### **Jornada contínua**

1 — A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozados por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo e deve ser utilizado tendo em vista o regular funcionamento do serviço.

3 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho, estipulado nos termos do disposto na Cláusula 2.ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4 — Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de cinco horas diárias.

5 — Sempre que a modalidade de horário de jornada contínua seja adotada a requerimento do trabalhador, sê-lo-á pelo período máximo de um ano, eventualmente renovável, atendendo às necessidades do serviço e aos interesses do requerente e dos demais trabalhadores.

6 — A jornada contínua poderá ser atribuída, desde que não ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais e nos termos da LTFP, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze 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 doze 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 progenitores, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante.

7 — A jornada contínua pode ainda ser requerida pelo trabalhador, autorizada pelo EP ou por este determinada nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 7.ª

##### Trabalho por turnos

1 — A modalidade de trabalho por turnos consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — O regime do trabalho por turnos pode ser: semanal, quando é prestado de segunda a sexta-feira, semanal prolongado, quando é prestado em todos os dias úteis e ainda ao sábado ou ao domingo ou permanente, quando é prestado em todos os dias da semana.

3 — O regime do trabalho por turnos pode também ser parcial, quando prestado em dois períodos de trabalho diários, ou total, quando prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário.

4 — O subsídio de turno inclui a remuneração que fosse devida por trabalho noturno, mas não afasta a que seja devida por prestação de trabalho extraordinário.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por setor que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;



e) Os turnos dos trabalhadores que trabalhem em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, devem ser organizados de modo a que o trabalhador não preste mais de seis dias de trabalho consecutivos;

f) As interrupções para repouso ou refeição não inferiores a trinta minutos incluem-se no período de trabalho.

6 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

#### Cláusula 8.ª

##### Horário flexível

1 — A modalidade de horário flexível consiste naquela que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2 — A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais;

b) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas diárias;

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

d) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 2.ª deste ACEP;

e) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

f) Os trabalhadores com horário flexível não estão isentos de comparência ao serviço sempre que superiormente determinado, tendo em conta as necessidades de serviço, designadamente quanto a atendimento e participação em reuniões;

g) O cumprimento da duração do trabalho é aferido por referência a períodos de um mês, sendo a duração média do trabalho de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais;

h) O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta reportada ao último dia ou dias úteis, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média do trabalho. Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado;

i) A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

#### Cláusula 9.ª

##### Trabalho noturno

Considera-se trabalho em período noturno, o trabalho realizado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

#### Cláusula 10.ª

##### Isenção de horário

1 — Gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos, sem acréscimo remuneratório, o pessoal dirigente e que chefia equipas multidisciplinares e o pessoal afeto aos gabinetes de apoio pessoal aos membros dos órgãos da Autarquia (Chefe de Gabinete e Secretários).

2 — Podem ainda gozar de isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, em casos devidamente justificados, 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, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste ACEP.

3 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4 — A isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

5 — Os trabalhadores isentos do horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e, com exceção dos trabalhadores titulares de cargos dirigentes, ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor, sendo o trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

6 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 4, o alargamento da prestação de trabalho não pode ser superior a duas horas por dia ou a nove horas por semana.

7 — A isenção de horário não prejudica o direito ao descanso diário de onze horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, exceto nos casos previsto no artigo 123.º da LTFP.

8 — No caso dos trabalhadores sindicalizados, se estes assim o entenderem, o acordo escrito referido no n.º 2 deverá ser precedido de consulta à Organização Sindical (representantes sindicais/Comissão Sindical).

#### 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 do presente acordo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

2 — A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, devendo 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 de idade 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 — O indeferimento da atribuição de meia jornada deve ser fundamentado por escrito, com indicação das razões que sustentem a sua recusa.



**Cláusula 12.ª****Horários específicos**

A requerimento do trabalhador ou por determinação do EP e no cumprimento da legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) A trabalhadores-estudantes;
- c) Aos trabalhadores que exerçam funções que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos.

**Cláusula 13.ª****Compensação por trabalho suplementar**

1 — Nos termos do n.º 7 do artigo 162.º da LTFP, entre o empregador e o trabalhador pode ser acordada a substituição da 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, podendo ser aplicável durante o tempo de duração de um evento específico.

3 — O acordo referido no número anterior exclui a possibilidade de aceitação tácita ou previsão em regulamento interno.

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 cada hora de trabalho suplementar prestado.

5 — 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.

6 — Não sendo possível realizar a compensação prevista nos números anteriores, aplicar-se-ão as regras legais gerais para a compensação do trabalho suplementar.

**Cláusula 14.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, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3 — Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário 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 extraordinário nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

5 — O trabalho suplementar pode ser compensado em dias de descanso, nos termos legais, a gozar, em regra até ao termo do terceiro mês seguinte àquele em que é prestado, por acordo entre o trabalhador e o EP, em data a acordar entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico e após aprovação do Presidente da Câmara Municipal ou Vereador com competência delegada em matéria de gestão de recursos humanos. Caso não se verifique acordo, os dias de descanso serão marcados pelo EP.



Cláusula 15.ª

**Limites do trabalho suplementar**

1 — Ao abrigo do disposto nos n.ºs 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 duzentas 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.

Cláusula 16.ª

**Direito a férias**

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias de vinte e dois dias úteis remunerados em cada ano civil, acrescido de um dia útil por cada dez anos de serviço efetivamente prestado, nos termos previstos no artigo 126.º da LTFP e do presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2 — Ao período normal de férias constante no número anterior acrescem três dias úteis de férias caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, pelo menos a menção de “desempenho adequado”.

3 — Quando se verifique encerramento de instalações, por decisão do Presidente da Câmara Municipal nos termos das alíneas a) ou c), do artigo 242.º do Código do Trabalho, os trabalhadores afetos às mesmas devem gozar as férias durante o seu período de encerramento.

4 — O gozo de férias fora do período de encerramento referido no número anterior poderá ser autorizado na condição de não se verificar inconveniente para o serviço.

5 — O acréscimo do período de férias previsto no n.º 2, bem como os previstos no n.º 4 do artigo 126.º da LTFP não conferem direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

Cláusula 17.ª

**Tolerância de ponto**

1 — O trabalhador tem direito a dispensa do serviço, sem perda de remuneração, nos seguintes casos:

- a) No seu dia de aniversário;
- b) Na terça-feira de Carnaval;
- c) Na segunda-feira imediatamente a seguir do Domingo de Páscoa;
- d) No dia útil imediatamente anterior ou posterior ao dia de Natal, assim como no dia 31 de dezembro, a definir anualmente por despacho do Presidente da Câmara Municipal.

2 — Nos casos em que, por motivos de serviço, não seja possível o gozo da dispensa no dia do aniversário ou no caso de o dia do aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia de feriado, tolerância de ponto ou dia não útil, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo, a acordar com o respetivo superior hierárquico, ponderando-se a conveniência do serviço.

3 — Aos trabalhadores que, por força das suas funções ou de outro impedimento atendível, não possam ser dispensados nos termos das alíneas b), c) e d) do n.º 1, deverá ser concedido um dia alternativo, a acordar com o respetivo superior hierárquico, ponderando-se a conveniência do serviço e garantindo-se a igualdade de tratamento.

4 — Quando ocorra o falecimento de familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), o trabalhador tem dispensa do serviço, sem perda de remuneração, no dia do funeral.



5 — O trabalhador que pretenda doar sangue benevolamente tem direito à tolerância de ponto no dia da doação, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, mediante prévia autorização do EP e entrega de declaração justificativa emitida pelo serviço de doação de sangue.

6 — A autorização referida no número anterior só pode ser negada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço.

### CAPÍTULO III

#### Segurança e saúde no trabalho

##### Cláusula 18.ª

###### Obrigações gerais do empregador

1 — O EP deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:

- a) Evitar os riscos;
- b) Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais;
- c) Identificar os riscos previsíveis em todas as atividades do EP, estabelecimento ou serviço, na conceção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inevitável, à redução dos seus efeitos;
- d) Integrar a avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades do EP, estabelecimento ou serviço, devendo adotar as medidas adequadas de proteção;
- e) Combater os riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção;
- f) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;
- g) Adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;
- h) Adaptar o estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;
- i) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- j) Priorizar as medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- k) Elaborar e divulgar instruções compreensíveis e adequadas à atividade desenvolvida pelo trabalhador.

##### Cláusula 19.ª

###### Informação, consulta e formação dos trabalhadores

1 — O EP deve informar os trabalhadores sobre os aspetos relevantes para a proteção da sua segurança e saúde e a de terceiros.

2 — Os trabalhadores são representados na promoção da segurança e saúde no trabalho por representantes eleitos com essa finalidade.

3 — O EP deve consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, ou os próprios trabalhadores, sobre a preparação e aplicação das medidas de prevenção.



4 — O EP deve assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respetiva atividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respetivas funções.

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

#### Cláusula 20.ª

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações do trabalhador:

a) Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho, sobretudo quando exerça funções de chefia ou coordenação, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico;

c) Utilizar corretamente e de acordo com as instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho, tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios de segurança e saúde no local de trabalho.

2 — O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

#### Cláusula 21.ª

##### Equipamentos de proteção individual

1 — Considera-se equipamento de proteção individual (EPI), todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2 — EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização de trabalho.

3 — Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores, os EPI, bem como a sua substituição, quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o EPI só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa

da EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de higiene e saúde dos utilizadores.

4 — A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Vestiários, lavabos e balneários**

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

2 — Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Locais para refeição**

Dentro das possibilidades do EP, este tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, serviço de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Primeiros socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, o EP, através dos Serviços de Higiene e Segurança no Trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em local de fácil acesso e devidamente identificado.

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Princípios sobre o consumo de álcool e outras substâncias psicoativas**

1 — A dependência do álcool, como de quaisquer outras substâncias psicoativas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso ao serviço de saúde no trabalho.

2 — O tratamento e reabilitação do trabalhador ou trabalhadores só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito

3 — Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com consumo de álcool ou substâncias psicoativas não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade de dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4 — Durante o tratamento, o EP garante a manutenção dos postos de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias.

5 — No âmbito de uma política de saúde ocupacional e da política de prevenção em geral, o EP pode realizar testes de consumo de álcool, em especial nos casos em que tal consumo possa representar maior perigo para a atividade profissional dos trabalhadores/as ou dos munícipes (mo-



toristas, transporte de crianças e passageiros, utilização de máquinas e equipamentos/ferramentas perigosas entre outros).

6 — Os testes de despistagem de álcool serão realizados no âmbito dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, e com a obrigação de sigilo de todos os profissionais no ato.

7 — A aplicação dos testes referidos nos números 5 e 6 será precedida de autorização a solicitar à Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd), conforme preceituado na Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, e condicionada àquela autorização.

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

#### Cláusula 26.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACEP entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua assinatura e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto do mesmo, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

#### Cláusula 27.ª

##### Divulgação obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

#### Cláusula 28.ª

##### Procedimento culposos

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

#### Cláusula 29.ª

##### Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

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

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica às outras, e à Direção-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.

4 — As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação às outras partes e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5 — As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo, devendo ser enviadas à DGAEP, para depósito e publicação.

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

7 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos seus representantes no final de cada reunião.

8 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9 — As comunicações e convocações previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

#### Cláusula 30.ª

##### Resolução de conflitos coletivos

1 — As partes adotam, na resolução de conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, 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 representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

#### Cláusula 31.ª

##### Norma revogatória

Com a entrada em vigor do presente ACEP é revogado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 54/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 7, de 12 de janeiro de 2016.

Sever do Vouga, 16 de dezembro de 2019.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Sever do Vouga:

*António José Martins Coutinho*, na qualidade de Presidente da Câmara de Sever do Vouga.

Pela Associação Sindical:

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

*António Augusto Pires da Conceição*, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, por efeito do disposto do Artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3 de 22 de janeiro de 2014 e

*João Manuel Claro dos Santos*, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3 de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 4/2020, a fls. 17 do Livro n.º 3.

3 de fevereiro de 2020. — A Subdiretora-Geral, *Elda Morais*.

313032538