

- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.ª deste ACEP.

3 — 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.

4 — 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.

5 — Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais e nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respetivo regulamento, elaborado entre o EP e a comissão sindical ou os delegados sindicais, na falta desta.

6 — As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

#### Cláusula 10.ª

##### Isenção de horário

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

2 — Os trabalhadores isentos de 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 ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

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 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º, n.º 2, da LGTFP.

#### Cláusula 11.ª

##### Trabalho noturno

Considera-se trabalho em período noturno, o trabalho realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 12.ª

##### Limites do trabalho suplementar

1 — Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LGTFP, 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 n.º 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 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 LGTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

## CAPÍTULO III

### Disposições Finais

#### Cláusula 13.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 14.ª

##### Procedimento Culposo

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

#### Cláusula 15.ª

##### Resolução de Conflitos Coletivos

1 — As partes adotam, na resolução dos 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.

Comporta, 26 de agosto de 2015.

Pelo Empregador Público:

*Maria José Coelho Martins*, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Comporta.

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

*Vanda Isabel da Costa Figueiredo*, 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.

*Patrícia Maria Marques Teixeira*, 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.

Depositado em 23 de outubro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 114/2015, a fl. 49 do livro n.º 1.

28 de outubro de 2015. — A Subdiretora-Geral, no âmbito de competência delegada — despacho n.º 13824/2013, de 16 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 210, de 30 de outubro, *Sílvia Gonçalves*.

209066933

### Acordo coletivo de trabalho n.º 109/2015

**Acordo coletivo de empregador público entre o município de Coruche, a FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, com o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e com o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.**

#### Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente em matéria de duração do período normal de trabalho e a higiene, segurança e saúde no trabalho.

A LTFP acolheu a alteração introduzida pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto que fixou o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas em oito horas por dia e quarenta horas por semana. O Tribunal Constitucional, por Acórdão n.º 794/2013, de 21 de novembro de 2013, não declarou a inconstitucionalidade da referida lei, esclarecendo que a duração do período normal de trabalho ali estabelecida pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva do trabalho posterior e em sentido mais favorável aos trabalhadores. Assim, atendendo às especificidades dos serviços que o município de Coruche presta aos seus municípios e a todos os utentes dos serviços públicos, aos meios disponíveis para prossecução das atribuições e competências do município de Coruche e aos interesses legítimos dos trabalhadores da autarquia, é celebrado, o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, adiante designado por ACEP, entre o Município de Coruche, representado

pelo Presidente da Câmara Municipal, Francisco Silvestre de Oliveira e as associações sindicais aqui representada por Jorge Manuel Soares Nobre dos Santos, Secretário-Geral da Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, Sr. José Joaquim Abraão, Vice-Secretário-Geral da Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e Sérgio Rui Martins Carvalho, Presidente do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais e Fernando Gabriel Dias Curto, Vice-Presidente do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.

## CAPÍTULO I

### Âmbito de aplicação e vigência

#### Cláusula 1.ª

#### Âmbito de aplicação e vigência

1 — O presente acordo coletivo de empregador público (ACEP) aplica-se a todos os trabalhadores, com vínculo de emprego público, que desempenham funções no município de Coruche, filiados nos sindicatos que integram a FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, assim como aos demais, desde que, quanto a estes, não seja deduzida oposição expressa, pelos próprios, ou, sendo o caso, pelo sindicato do qual façam parte, nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 370.º da LTFP.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g), do n.º 2, do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este acordo coletivo cerca de 6 trabalhadores do SINTAP, e 18 (trabalhadores do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais), sendo que, atendendo à parte final do número anterior, poderão ser aplicados aos 351 trabalhadores do empregador público.

#### Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e sobrevivência

1 — O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Diário da República*, nos termos previstos no RCTFP.

2 — O presente ACEP vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se automaticamente por períodos iguais e sucessivos.

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

## CAPÍTULO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 3.ª

#### Período normal de trabalho

1 — De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 105.º da LTFP, a duração do período normal de trabalho será de trinta e cinco horas semanais e sete diárias, sem prejuízo do disposto no presente ACEP relativamente aos horários flexíveis.

2 — No caso dos Bombeiros Municipais poderão ser praticadas 12 horas de trabalho diárias, nos termos da legislação especial em vigor.

3 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP, 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.

4 — O intervalo para descanso e a prestação de trabalho sem interrupção poderão ser aumentados até um máximo de 6 horas, verificadas que sejam as seguintes circunstâncias:

a) Necessidades devidamente fundamentadas do serviço e a decisão merecer a concordância do trabalhador.

b) Por vontade expressa do trabalhador fundamentada em razões de natureza pessoal.

#### Cláusula 4.ª

#### Descanso diário e semanal

a) 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, nos termos legalmente aplicáveis.

b) Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham contacto nem relação direta com o público, os dias de descanso semanal a que se referem o número anterior serão preferencialmente o domingo e o sábado, respetivamente.

c) Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral 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.

d) Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral ao domingo têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo, exceto nos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respetiva natureza e das funções exercidas.

e) Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados preferencialmente para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

#### Cláusula 5.ª

#### Definição e alterações do horário de trabalho

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

b) Compete à entidade empregadora pública estabelecer os horários de trabalho aplicáveis em cada um dos seus serviços e unidades orgânicas e aos respetivos trabalhadores, dentro dos condicionamentos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEP.

c) Havendo na entidade empregadora pública trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a fixação e organização dos horários de trabalho terá em conta esse facto, procurando assegurar a prática de horários que permitam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

d) Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início da alteração.

e) Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a entidade empregadora pública recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

f) Se surgirem situações pontuais de natureza excepcional, devidamente fundamentadas e que impliquem ajustamentos ao horário de trabalho, este poderá ser alterado desde que exista acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador.

#### Cláusula 6.ª

#### Modalidades e organização do horário de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto na Lei e nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos no presente ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

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

2 — Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser definidos e fixados horários específicos pela entidade empregadora pública, nomeadamente nos seguintes casos:

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

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

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

#### Cláusula 7.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 saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2 — 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 8.ª

##### Jornada Contínua

1 — A modalidade de horário de trabalho de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que para todos os devidos efeitos, conta como tempo de trabalho efetivo.

2 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução máxima de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 3.ª do presente ACEP.

3 — A jornada contínua poderá ser autorizada, pelo prazo de um ano, 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 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;

4 — O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser atribuído e autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

5 — A atribuição e autorização do horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode criar nem dar azo e causa, em caso algum, a disparidades ou desigualdades substanciais de tratamento entre trabalhadores do mesmo serviço ou unidade orgânica.

6 — O indeferimento do pedido de jornada contínua está sujeito ao dever geral de fundamentação dos atos administrativos legalmente previsto.

7 — O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua pode ainda ser requerido pelo trabalhador ou fixado pelo Presidente da Câmara Municipal, 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 9.ª

##### Trabalho por turnos

1 — A modalidade de horário 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 — 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 para o serviço ou setor, as quais envolverão todos os trabalhadores cujas carreiras e ou 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 obrigatório, salvo acordo do trabalhador;
- e) Sem prejuízo da fixação de outro horário, ou de outro regime de turnos, nos Bombeiros Municipais poderão ser praticados os seguintes turnos:

e.1) Para os trabalhadores que exercem funções de chefe de serviço:

Turno com entrada às 08.00 e saída às 16.00 — com uma hora de interrupção

Turno com entrada às 16.00 e saída às 00 — com uma hora de interrupção

e.2) Para os restantes trabalhadores que exercem funções no corpo de bombeiros:

Turno com entrada às 08.00 e saída às 16.00 — com uma hora de interrupção

Turno com entrada às 16.00 e saída às 00 — com uma hora de interrupção

Turno com entrada às 00.00 e saída às 08.00 — com uma hora de interrupção

f) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;

g) Pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, o dia de descanso semanal obrigatório deverá coincidir com o domingo;

h) As interrupções destinadas ao repouso ou refeição, quando não superiores a quinze minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

3 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente comunicadas e aceites pelos serviços ou unidades orgânicas, não originando, em caso algum, a violação de normas legais imperativas.

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

#### Cláusula 10.ª

##### Horário flexível

1 — A modalidade de horário flexível consiste naquela que permite aos trabalhadores de um determinado serviço gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo do cumprimento do período normal de trabalho estipulado e das plataformas fixas, nos termos estabelecidos na presente cláusula.

2 — Para efeitos do presente ACEP, consideram-se:

- a) Plataformas fixas — os períodos diários de presença obrigatória;
- b) Plataformas móveis — os períodos diários de presença não obrigatória.

3 — As plataformas fixas são as seguintes:

- a) Período da manhã — das 10 horas às 12 horas;
- b) Período da tarde — das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos.

4 — Na modalidade de horário flexível a prestação laboral pode ser efetuada entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas, com estrita obediência aos dois períodos de presença obrigatória constantes das plataformas fixas a que se referem o número precedente.

5 — A adoção e prática de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar, em caso algum, o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- c) O período mínimo de intervalo de descanso diário entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda é de uma hora;
- d) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido por referência ao período de um mês.

6 — 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.

7 — 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.

8 — Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível, não poderão descumar os deveres disciplinares, designadamente, estão obrigados a:

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

## Cláusula 11.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, e nos termos do seu n.º 2, podem gozar da isenção de horário, e mediante a celebração de acordo escrito, com o Município, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado operacional.

2 — A isenção de horário de trabalho pode revestir a modalidade prevista na alínea c do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

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

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

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

## Cláusula 12.ª

**Trabalho suplementar**

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

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

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

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

## Cláusula 13.ª

**Limite anual da duração do trabalho suplementar**

O limite máximo anual da duração do trabalho suplementar, prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 120.º da LTFP, é de 200 horas — nos termos do seu n.º 4 -, sendo que o respetivo pagamento não pode ultrapassar a percentagem de 60 % da remuneração base do trabalhador, para os trabalhadores afetos ao exercício das seguintes atividades:

- a) Bombeiros e assistentes operacionais afetos ao serviço de Bombeiros Municipais;
- b) Assistentes operacionais afetos à condução de viaturas;
- c) Assistentes operacionais afetos ao serviço de educação;
- d) Assistentes operacionais afetos ao mercado municipal;
- e) Assistentes operacionais afetos ao serviço de desporto.

## Cláusula 14.ª

**Trabalho noturno**

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

- a) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de bombeiros e proteção civil;
- b) Carreira de assistente operacional, na atividade de recolha de resíduos sólidos.

2 — Nos termos do n.º 1 do artigo 224.º do Código do Trabalho, considera-se trabalhador noturno aquele que realiza, durante o período noturno, uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

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

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

## CAPÍTULO III

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

## Cláusula 15.ª

**Princípio geral**

A entidade empregadora pública deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

## Cláusula 16.ª

**Medicina no trabalho**

A entidade empregadora pública promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante a prestação de serviços 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 trabalhadores.

## Cláusula 17.ª

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Compete ao presidente da câmara municipal a designação de três dos membros da comissão, na qualidade de representantes do município, de entre trabalhadores que integram o mapa de pessoal da autarquia local os quais integrarão a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

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

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

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

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

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

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

## Cláusula 18.ª

**Comissão Paritária**

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

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

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (“DGAEP”), 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 à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

6 — O Presidente não tem direito a voto de qualidade.

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 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 na reunião seguinte pelos presentes.

12 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

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

## CAPÍTULO IV

### Cumprimento

Cláusula 19.ª

#### Execução

a) No cumprimento do presente ACEP devem as partes outorgantes, tal como os respetivos trabalhadores filiados, proceder de boa fé.

b) Durante a execução do ACEP atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

## CAPÍTULO V

### Conflitos coletivos

Cláusula 20.ª

#### Resolução de conflitos coletivos

1 — As partes outorgantes adotam, na resolução dos 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.

## CAPÍTULO VI

### Divulgação

Cláusula 21.ª

#### Divulgação obrigatória

1 — O presente ACEP é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes que prestem trabalho na entidade empregadora pública.

2 — A entidade empregadora pública compromete-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente ACEP bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente acordo coletivo de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Participação dos trabalhadores

Cláusula 22.ª

#### Participação dos trabalhadores

a) A entidade empregadora pública compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com os sindicatos outorgantes do presente ACEP, para análise e discussão dos aspetos e questões que digam respeito aos trabalhadores.

b) Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, a afixar no interior do órgão ou serviço ou na página da intranet, em local e área apropriado, para o efeito reservado pela entidade empregadora pública, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores bem como proceder à respetiva distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou do serviço.

Coruche, 20 de outubro de 2015.

Pelo Empregador Público:

*Francisco Silvestre Oliveira*, Presidente da Câmara Municipal.

Pelas Associações Sindicais:

Pela FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

*Jorge Nobre dos Santos*, Secretário-Geral da Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

*José Joaquim Abraão*, Vice-Secretário-Geral da Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, Presidente do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.

*Fernando Gabriel Dias Curto*, Vice-Presidente do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.

Depositado em 26 de outubro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 119/2015, a fl. 50 do livro n.º 1.

28 de outubro de 2015. — A Subdiretora-Geral, no âmbito de competência delegada (Despacho n.º 13824/2013, de 16 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 210, de 30 de outubro), *Silvia Cristina Palma Jesus Gonçalves Esteves*.

209067119

### Aviso n.º 13069/2015

#### Comissão Paritária

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 115/2014

**Acordo Coletivo de Empregador Público, celebrado entre a Câmara Municipal de Vila do Porto, da Região Autónoma dos Açores, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 179, de 17 de setembro de 2014.**

Composição da comissão paritária, constituída nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 19.ª, do ACT n.º 115/2014:

Em representação do empregador público:

Amanda Maria Cabral Andrade  
Roberto Furtado Lima de Sousa

Em representação da associação sindical:

Filomena Pingé  
José da Terra Carlos

27 de outubro de 2015. — A Subdiretora-Geral, no âmbito de competência delegada — Despacho n.º 13824/2013, de 16 de outubro, publicado em DR 2.ª série, n.º 210, de 30 de outubro, *Silvia Cristina Palma Jesus Gonçalves Esteves*.

209065353

### Aviso n.º 13070/2015

#### Comissão Paritária

Acordo coletivo de trabalho n.º 63/2015

**Acordo Coletivo de Empregador Público, celebrado entre o Município de Estarreja e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 184, de 21 de setembro de 2015.**

Composição da comissão paritária, constituída nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 27.ª, do ACT n.º 63/2015:

Em representação do empregador público:

Paula Mónica da Silva Costa  
Rosa Maria Lopes Bandeira Simão Correia.

Em representação da associação sindical:

António da Silva Pires de Castro.  
Teresa Maria Rafael Vieira.

28 de outubro de 2015. — A Subdiretora-Geral, no âmbito de competência delegada (Despacho n.º 13824/2013, de 16 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª Série, n.º 210, de 30 de outubro), *Silvia Cristina Palma Jesus Gonçalves Esteves*.

209066893