

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

Cláusula 17.ª

#### Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser publicado através da Intranet e correio eletrónico dos trabalhadores.

Cláusula 18.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.

Estarreja, 11 de maio de 2015.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Estarreja:

*Diamantino Sabina*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Estarreja.

Pela Associação Sindical:

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

*Jaime dos Anjos Ferreira* e *José Mendes Ferreira*, na qualidade de Membros da Direção Nacional e Mandatários, nos termos conjugados dos Artigos 48.º e 45.º n.º 2 Alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 12 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 240/2015, a fls. 66 do Livro n.º 1.

16 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.  
209127594

### Acordo coletivo de trabalho n.º 220/2015

**Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Palmela e o STAL — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.**

#### Preâmbulo

O Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (doravante abreviadamente denominado por RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril; 64-A/2011, de 30 de dezembro; 66/2012, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, prevê que determinadas matérias relativas às relações de trabalho constituídas por contrato de trabalho em funções públicas possam ser objeto de regulamentação coletiva.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Palmela presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, definindo-se assim os regimes de horários de trabalho e matéria de Segurança, Higiene e Saúde no trabalho a estabelecer no Município de Palmela

A Lei n.º 68/2013 de 29 de agosto veio determinar aumento do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas para 8 horas diárias e 40 horas semanais, estabelecendo no artigo 10.º a natureza imperativa deste regime e a prevalência sobre quaisquer outros diplomas legais e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Sucede, contudo, que em sede de fiscalização sucessiva da constitucionalidade da Lei n.º 68/2013 o Tribunal Constitucional, através do Acórdão n.º 794/2013, reconhece que o referido artigo 10.º deverá ser interpretado no sentido de não afastar a possibilidade de aplicabilidade de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho quando estes estabeleçam condições mais favoráveis para os trabalhadores, à luz do princípio do tratamento mais favorável e das fontes normativas aplicáveis aos trabalhadores da administração pública, consagrados no n.º 1 artigo 4.º do RCTFP e do n.º 2 do artigo 81.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 64-A/2008 de 31 de dezembro.

Atentos os fundamentos aduzidos no Acórdão do Tribunal Constitucional, que considera que o período normal de 40 horas por semana e 8 horas por dia constituem períodos de duração máxima podendo operar-se a respetiva duração através de acordos coletivos que venham a celebrar-se, no presente ACEP consagra-se a previsão da redução do período normal de trabalho para as 35 horas semanais e as 7 horas diárias.

A manutenção da laboração em período de 7 horas diárias e 35 horas semanais, prevista até à data da entrada em vigor da Lei n.º 68/2013 de 29 de agosto, permite salvaguardar o princípio constitucionalmente consagrado na alínea d) do n.º 1 do artigo 59.º no que concerne à “organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

Considera-se, ainda, que a fixação do período normal de trabalho em 35 horas semanais não acarreta qualquer prejuízo para o normal e eficaz funcionamento do serviço público estando assim salvaguardado o interesse público, bem como a proteção da confiança dos trabalhadores não burilando com os respetivos direitos adquiridos, liberdades e garantias.

Neste sentido, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, entre o Município de Palmela, representado pelo seu Presidente, Álvaro Manuel Balseiro Amaro e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL).

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

#### Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, doravante designado abreviadamente por ACEP, aplica-se aos trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas (por tempo indeterminado, determinado ou determinável), integrados em carreiras gerais, especiais, não revistas ou subsistentes, que exercem funções no Município de Palmela, doravante também designado por Município ou por Entidade Empregadora Pública.

2 — O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 343.º, n.º 2 do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, adiante designado por RCTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo Município, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3 — Para efeitos da alínea g) do artigo 350.º do RCTFP serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de oitocentos trabalhadores.

Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação e terá uma vigência de três anos, renovando-se automaticamente por iguais períodos.

2 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 363.º e seguintes do RCTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, manter-se-ão em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

### Organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.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 no RCTFP, 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 5 (cinco) horas seguidas de trabalho.

3 — Todos os trabalhadores têm direito a uma pausa de quinze minutos a meio de cada um dos períodos de trabalho.

4 — Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

- a) Sábado e domingo; ou
- b) Domingo e segunda-feira; ou
- c) Sexta-feira e sábado;
- d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a vinte e cinco horas;
- e) Outros, por conveniência do serviço e com acordo do trabalhador e conhecimento da Comissão Sindical.

5 — 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.

6 — Para os trabalhadores que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão sábado e domingo.

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

#### Cláusula 4.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 Município estabelecer o horário de trabalho, precedido de negociação com a Comissão Sindical, ou na falta desta com os Delegados Sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, se pelo Município ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e parecer obrigatório da Comissão Sindical, ou na falta desta dos Delegados Sindicais.

4 — O Município está obrigado a afixar os mapas dos horários de trabalho nos respetivos serviços, em local bem visível.

5 — Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

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

#### Cláusula 5.ª

##### Modalidades de horário de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEEP 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;
- f) Trabalho Noturno;
- g) Isenção de Horário.

2 — As modalidades de horário definidas nos termos do número anterior, são aplicáveis aos trabalhadores do Município definidos nas cláusulas seguintes, sem prejuízo da sua aplicabilidade a outros trabalhadores, precedida de negociação direta entre o Município e o Sindicato outorgante do presente ACEEP.

#### Cláusula 6.ª

##### Horário rígido

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 e aplica-se com os seguintes períodos de duração:

- Manhã: das 8:30 horas às 12:00 horas  
Tarde: das 13:00 horas às 16:30 horas

#### Cláusula 7.ª

##### Horário desfasado

1 — Horário desfasado é aquele que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

#### Cláusula 8.ª

##### Jornada contínua

1 — A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado de forma 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.

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

4 — A jornada contínua pode ser autorizada 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 ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) Sazonalmente quando o interesse do serviço e as condições gerais do mesmo durante o respetivo período do ano o justifiquem;
- g) No interesse do trabalhador sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem com o acordo do serviço;
- h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado e com acordo do trabalhador.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior ou no RCTFP e demais legislação aplicável, por razões climáticas, durante o período compreendido entre 01 de junho e 30 de setembro aplica-se o regime da jornada contínua aos trabalhadores inseridos nos setores das áreas operacionais designadamente, afetos aos serviços de Ambiente, Espaços Verdes, Águas, Saneamento, Obras e Rede Viária.

#### Cláusula 9.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 — 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 dos serviços 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 trabalho só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, um sábado e um domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas;
- f) Haverá um período de trinta minutos para refeição, contando para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3 — Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

5 — Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo.

6 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante o período de férias.

#### Cláusula 10.ª

##### Horário flexível

1 — A modalidade de horário flexível consiste naquele 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) O horário flexível não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) 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;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês;

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 ACEEP.

3 — O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, estipulado nos termos do disposto no 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.

4 — Relativamente a trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição, pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.

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.

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 11.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 local de trabalho onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o Município e o trabalhador, precedido de consulta com parecer prévio à Comissão Sindical ou na falta desta, dos delegados sindicais, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEEP, 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 local de trabalho onde o trabalhador está colocado.

#### Cláusula 12.ª

##### Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho em período noturno, o trabalho realizado entre as 20:00 horas de um dia e as 7:00 horas do dia seguinte para os trabalhadores inseridos em quaisquer carreiras e afetos a atividades que pela sua natureza tenham de ser realizadas exclusivamente em período noturno.

2 — As horas prestadas como trabalho noturno devem ser remuneradas como acréscimo remuneratório nos termos do n.º 1 do artigo 210.º (Regulamento) do RCTFP, exceto no caso de serviço que só possa ser realizado em período exclusivamente noturno.

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

#### Cláusula 13.ª

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município de Palmela, carecendo sempre de autorização prévia da entidade empregadora.

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

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

- Trabalhador deficiente;
- Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta com idade inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, portadores de deficiência;
- Trabalhador com doença crónica;
- Trabalhador que goze de estatuto de trabalhador estudante, exceto na situação prevista no n.º 1 do artigo 90.º (Regulamento) do RCTFP.

#### Cláusula 14.ª

##### Limites do trabalho extraordinário

1 — Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 161.º do RCTFP o trabalho extraordinário efetuado ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 160.º do RCTFP fica sujeito ao limite máximo de duzentas horas por ano.

2 — Verificando-se a existência de serviço, departamento ou setor em que, com regularidade, mais de 60 % dos trabalhadores atinjam os limites definidos nesta cláusula, o Município procederá à abertura dos procedimentos concursais de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 15.ª

##### Período de bonificação

1 — A pedido do trabalhador, sempre que possível com a antecedência de quarenta e oito horas, deverá ser concedida pelo superior hierárquico competente, sem prejuízo do normal funcionamento do serviço, e por motivo atendível, em cada mês uma dispensa de meio dia ou de um dia de trabalho até ao limite máximo de quarenta e duas horas anuais.

2 — A dispensa referida no número anterior só pode ser concedida desde que o cômputo do período de trabalho no mês anterior não apresente um défice superior a sete horas de trabalho, incluindo as faltas dadas ao abrigo da legislação em vigor, com exceção das faltas motivadas por falecimento de familiar, parentalidade, cumprimento de obrigações legais e ausências por motivo de greve, socorrismo e doação de sangue.

## CAPÍTULO III

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 16.ª

##### Princípios gerais

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

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

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

4 — Os representantes dos trabalhadores a que se refere a matéria referida no número anterior dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quinze horas mensais.

5 — O crédito de horas, referido no número anterior, pode ser acumulado ou cedido a outro representante dos trabalhadores.

## Cláusula 17.ª

**Deveres específicos do Município**

1 — O Município é obrigado a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, para que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada um desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, regulamento interno ou pelos serviços competentes;
- e) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- f) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança, higiene e saúde ou aos representantes eleitos dos trabalhadores;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
- i) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 222.º do RCTFP.

## Cláusula 18.ª

**Obrigações dos trabalhadores**

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Município;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela autarquia, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para a situação.

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

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

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

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do Município pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

## Cláusula 19.ª

**Equipamento individual**

1 — Compete ao Município fornecer as fardas e demais equipamentos de proteção.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável.

3 — O Município suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionados por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

## Cláusula 20.ª

**Locais para refeição**

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, o Município porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e aseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam necessários ao aquecimento de refeições.

## Cláusula 21.ª

**Vestiários, lavabos e balneários**

O Município obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores, que deverão ser mantidos limpos e arrumados.

## Cláusula 22.ª

**Medicina do trabalho**

O Município obriga-se a manter os serviços internos de medicina do trabalho que assegurem a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores, nomeadamente por intermédio de exames complementares de diagnóstico, em função dos riscos a que se encontrem expostos nos postos de trabalho bem como a nível geral na prevenção de qualquer outro tipo de patologia, na prestação de cuidados de saúde em situações de primeiros socorros bem como serviços de vacinação dos trabalhadores nos termos gerais.

## Cláusula 23.ª

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

1 — Sem prejuízo no disposto no artigo 226.º do RCTFP e respetiva regulamentação nos artigos 181.º e seguintes do Regulamento do RCTFP, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente informando as listas concorrentes de quem são os trabalhadores, individualizados por órgão ou serviço, que preencham os requisitos previstos nos termos do artigo 184.º, n.º 1 do Regulamento do RCTFP.

2 — O Município compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

## Cláusula 24.ª

**Interpretação e casos omissos**

1 — A interpretação das normas constantes do presente ACEEP far-se-á por acordo entre as partes outorgantes, por documento escrito que passará, para todos os efeitos, a fazer parte integrante do presente ACEEP.

Palmela, 11 de abril de 2014.

Pelo empregador público:

*Álvaro Manuel Balseiro Amaro*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Palmela.

Pela associação sindical:

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

*Vanda Isabel da Costa Figueiredo e Patricia Maria Marques Teixeira*, na qualidade de mandatárias.

Depositado em 30 de outubro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 158/2015, a fl. 55 do livro n.º 1.

16 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Maria Joana de Andrade Ramos*.