

Cláusula 9.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 sujeito às regras seguintes:

a) A flexibilidade 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 do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre a EEP 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 ACEEP.

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 a EEP 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 a EEP e o trabalhador, 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 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 212.º n.º 3 do RCTFP.

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 extraordinário

1 — Ao abrigo 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 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 160.º do RCTFP, 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 ACEEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades na EEP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 14.ª

Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste ACEEP 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 ACEEP, 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.

Joane, 02 de junho de 2014.

Pelo Empregador Público:

Pela Freguesia de Joane:

António José Braga Oliveira, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Joane.

Pela Associação Sindical:

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

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, na qualidade de Vice-Tesoureiro, 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.

José Dias Mesquita, 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 20 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 315/2015, a fls. 76 do Livro n.º 1.

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

209189681

Acordo coletivo de trabalho n.º 318/2015

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Moita, adiante designado por Município e por outro lado, a totalidade dos trabalha-

dores ao seu serviço ou a contratar futuramente, representados pelo STAL — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

2 — O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 364.º n.º 3, com referência ao artigo 1.º, n.º 2, parte final, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designado por LTFP, 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 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 560 (quinhentos e sessenta) 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 5 anos, renovando-se por iguais períodos.

2 — Sem prejuízo do disposto nos art.º (s) 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, sobreviverão 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 e ou da 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 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua integração em qualquer modalidade do horário específico, tem direito a uma pausa de (durante o tempo estritamente necessário) 15 minutos a meio de cada período de trabalho diário.

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 parciais cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

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 da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

7 — Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos 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.

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

9 — 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.

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 os intervalos de descanso diários.

2 — Compete ao Município estabelecer o horário de trabalho, mediante consulta prévia à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta.

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 dos delegados sindicais, na falta desta.

4 — O Município está obrigado a fixar o mapa do horário em local bem visível.

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

Cláusula 5.ª

Modalidade de horário de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada contínua;
- c) Trabalhos por turnos;
- d) Horário flexível;
- e) Isenção de horário;

2 — As modalidades de horários definidos nos termos do número anterior, são aplicáveis aos trabalhadores dos serviços/departamentos/setores 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 ACEP.

Cláusula 6.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 e aplica-se com os seguintes períodos de duração.

Manhã: das 8,00 horas às 12,00 horas;
Tarde: das 13,00 horas às 16,00 horas.

2 — Cada trabalhador com horário rígido, beneficiará de uma tolerância de 10 minutos em cada entrada de serviço, não podendo o seu cômputo mensal exceder a 1 hora.

3 — O tempo de tolerância que ultrapasse o referido no número anterior, será deduzido no período de bonificação (35 horas), referido na cláusula 13.ª deste ACEP.

4 — Esgotado o crédito de bonificação (35 horas), os débitos apurados serão justificados nos termos da legislação aplicada, reportados ao último ou aos últimos dias do mês em que se verificam.

5 — Para efeitos da parte final da alínea a) 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 pessoal, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.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 a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — O período de descanso previsto no número anterior conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3 — A jornada contínua pode 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 da cláusula 3.ª

4 — A jornada contínua pode ser requerida pelos trabalhadores 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, ou tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como cônjuge ou 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) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

5 — A jornada contínua pode ainda ser aplicada pelos serviços, mediante proposta fundamentada e sujeita a processo negocial prévio com a comissão sindical ou com os delegados sindicais na falta desta, nas seguintes condições:

a) Sazonalmente quando o interesse do serviço e as condições gerais do mesmo durante o respetivo período do ano o justifiquem;

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

6 — Sem prejuízo do disposto no número anterior ou na LTFP e demais legislação aplicável, por razões climatéricas, durante o período de 1 de junho e 31 de agosto aplica-se o regime de jornada contínua aos trabalhadores da carreira de assistente operacional afetos aos serviços discriminados no anexo 1 a este acordo.

Cláusula 8.ª

Trabalhos por turnos

1 — A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização de 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 tipo contínuo ou descontínuo o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no discurso 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 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 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, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo de gozar 8 dias de descanso em cada 4 semanas de trabalho do período excedente de descanso.

Cláusula 9.ª

Horário Flexível

1 — A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os 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 sujeito às regras seguintes:

a) Flexibilidade não pode afetar a regular eficácia do funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) É obrigatório 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 dias de mais nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do 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 ACEP.

3 — No final de cada mês deverá estar cumprida a duração mensal de trabalho, não transitando quaisquer saldos para o mês seguinte.

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 dez horas, para o mês.

5 — O débito de horas apurado no final de cada mês, será deduzido no crédito do período de bonificação (35 horas), referido na cláusula 13.ª deste ACEP.

6 — Esgotado o crédito do período de bonificação (35 horas), os débitos apurados serão justificados nos termos da legislação aplicada, reportados ao último ou aos últimos dias do mês em que se verificam.

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

1 — A modalidade de isenção de horário pode aplicar-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regular ou sazonalmente exercidas fora do serviço e/ou posto de trabalho onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o Município e o trabalhador com parecer obrigatório à comissão sindical ou aos delegados sindicais, na falta desta, 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 regras especiais 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 suplementar nos termos do artigo 162.º da LTFP.

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 — Atento o disposto no n.º 4 do artigo 120.º da LTFP, o trabalho suplementar efetuado ao abrigo do disposto no n.ºs 1 e 2 do artigo 227.º do Código do Trabalho, aplicável por força n.º 1 do artigo 120.º da LTFP, fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2 — Verificando-se a existência de serviço, departamento ou setor em que, com regularidade, mais de 60 % dos trabalhadores atinjam ou ultrapassem os limites definidos nesta cláusula, o Município procederá aos necessários procedimentos concursais para supri-lo com o número de trabalhadores necessários ao cumprimento das funções.

Cláusula 13.ª

Período de bonificação

1 — Em cada ano civil, será atribuído um crédito de 35 horas a cada trabalhador, que poderá ser utilizado no limite máximo de um dos períodos do dia (parte da manhã ou parte da tarde), não podendo ser utilizado junto a outra justificação de ausência.

2 — O crédito em horas referido no número anterior, deverá ser solicitado com o mínimo de 24 horas de antecedência e só poderá ser gozado no máximo de dois períodos completos em cada mês.

CAPÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 14.ª

Princípios gerais

1 — Constitui dever do Município instalar aos 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 10 (dez) horas mensais.

5 — O crédito de horas, referido no número 4, pode ser cedido e acumulado por outro representante dos trabalhadores, até ao limite de 20 (vinte) horas.

Cláusula 15.ª

Deveres específicos do Município

O Município é obrigado a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma 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 todos os trabalhadores na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção referido na cláusula 17.ª deste ACEP que em função do trabalho que cada trabalhador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna 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 higiene e segurança;

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

i) Em todo o omissso nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 71.º da LTFP.

Cláusula 16.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 pelos competentes órgãos do Município, 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 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 lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

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

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

3 — 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.

4 — 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 17.ª

Equipamento individual

1 — Compete ao Município fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho. Os custos das fardas e equipamentos constituem encargo exclusivo do Município.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climatéricas 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 ocasionado por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 18.ª

Locais para refeição

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

Cláusula 19.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 limpos três vezes por dia.

Cláusula 20.ª

Medicina do trabalho

1 — O Município obriga-se a assegurar a continuidade do serviço interno de medicina no trabalho, já criado.

2 — O serviço de medicina no trabalho, além do cumprimento das determinações legais em matéria de saúde, designadamente previstas no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, alterado pela última vez e republicado pelo Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de junho, deve assegurar uma prática preventiva de doença e promoção de saúde.

3 — Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) a saúde diz respeito não apenas à ausência de enfermidade, mas há situação de perfeito bem-estar físico mental e social e deve ser considerada quer da responsabilidade individual do trabalhador, que deve adotar comportamentos saudáveis e práticas seguras, quer coletiva do Município que deve, ao nível primário e secundário, desenvolver programas e projetos específicos de promoção de saúde e assegurar que todos têm acesso à formação e informação e aos meios de diagnóstico disponíveis.

Cláusula 21.ª

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

1 — Atenta a remissão feita pelo artigo 4.º, n.º 1, da LTFP para Código do Trabalho e o disposto no artigo 228.º, n.º 5, deste e no capítulo IV da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, aplicável com as necessárias adaptações, o Município compromete-se a prestar a colaboração necessária à realização de eleições dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

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 necessário para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

CAPÍTULO IV

Cláusula 22.ª

Interpretação e casos omissos

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

2 — Aos casos omissos deste ACEP aplicam-se as disposições constantes da LTFP e demais legislação aplicável.

Moita, 04 de dezembro de 2014.

Pelo Empregador Público,

Rui Manuel Marques Garcia, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal da Moita.

Pela Associação Sindical:

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

Vanda Isabel Costa Figueiredo, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatária 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.

Patrícia Maria Marques Teixeira, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatária 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.

ANEXO I

(a que se refere o n.º 6 da cláusula 7.ª)

1 — Horário

Entrada — 07:00 horas;

Saída — 13:00 horas;

Pausa — de 30 minutos.

2 — São abrangidos os seguintes trabalhadores:

2.1 — DASU (Departamento de Ambiente e Serviços Urbanos):

2.1.1 — DSA (Divisão de Salubridade e Ambiente)

2.1.1.1 — Sector de Resíduos Urbanos e Higiene Pública:

Cantoneiros de limpeza, exceto os trabalhadores com horários específicos;

2.1.2 — DEV (Divisão de Espaços Verdes):

2.1.2.1 — Sector de Construção e Conservação

2.1.2.2 — Setor de Regas

2.1.3 — DSU (Divisão de Serviços Urbanos)

2.1.3.1 — Setor de Águas e Esgotos

Equipa de pedreiros e cabouqueiros (esgotos)

2.2 — Departamento de Obras Municipais e Equipamento Mecânico

2.2.1 — DORV (Divisão de Obras e Rede Viária)

2.2.1.1 — Sector de Construção de Rede Viária

2.2.1.2 — Sector de Manutenção de Rede Viária

2.2.1.3 — Setor de Serviços Gerais Montagem de palcos

2.2.1.4 — Setor de Construção Civil e Pintura, Eletricidade, Serralharia, Carpintaria (só aplicável aquando de serviços no exterior)

2.2.1.5 — Setor de Transito (só aplicável aquando de serviços no exterior).

Depositado em 23 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 323/2015, a fls. 77 do Livro n.º 1.

23 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*,
209190158

Acordo coletivo de trabalho n.º 319/2015

**Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública
entre o Município de Serpa e o STAL — Sindicato Nacional
dos Trabalhadores da Administração Local e Regional**

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo coletivo de entidade empregadora pública, adiante designado por ACEP, é celebrado pelo Município de Serpa, adiante designado por Entidade Empregadora Pública (EEP), repre-

sentado no ato pelo respetivo Presidente da Câmara Municipal, Tomé Alexandre Martins Pires, e pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, no ato representado por Henrique Jesus Robalo Vilallonga e Vasco de Brito Soares Santana, na qualidade de mandatários e em substituição da respetiva Direção, conforme Credenciais emitidas conferindo poderes especificamente para representar o STAL na assinatura do presente ACEP.

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

3 — Serão abrangidos pelo presente ACEP a totalidade dos trabalhadores da EEP filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, no momento do início do processo negocial e que, para efeitos da alínea g) do artigo 350.º do RCTFP, se estimam em cerca de trezentos e cinquenta trabalhadores, bem como os que se venham a filiar naquele sindicato durante o período de vigência do ACEP.

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 2 anos, renovando-se 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, mantêm-se 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 cinco horas seguidas de trabalho.

3 — 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 25 horas.

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

6 — 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.

7 — 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.

8 — 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.

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 à EEP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação directa com a organização sindical.