

**Acordo Coletivo de Trabalho n.º 120/2018**

**Acordo Coletivo de Empregador Público entre os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.**

**Preâmbulo**

Considerando que a Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na Lei;

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP;

Considerando que, atentas as especificidades dos serviços que os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra prestam aos seus utentes e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções;

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra:

Dr. Basílio Adolfo Mendonça Horta da Franca, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra;

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

Sr. José Joaquim de Miranda Correia, na qualidade de Presidente, 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.

Sr. João Carlos Quintino Samina Coelho, 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.

**CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Âmbito de Aplicação**

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, aplica-se aos trabalhadores filiados no Sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções nos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra, doravante também designado por Empregador Público (EP).

2 — O presente Acordo aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de associação sindical não subscritora do presente Acordo, relativamente aos seus filiados.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante também designada por LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 462 trabalhadores.

4 — O Acordo aplica-se ainda, a todos os trabalhadores do EP, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no sindicato subscritor do presente Acordo.

**Cláusula 2.ª****Vigência, denúncia e sobrevigência**

1 — O Acordo substitui o ACEP n.º 314/2016, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 78, de 21 de abril e entra em vigor no pri-

meiro dia útil seguinte ao da sua Publicação e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

2 — A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no LTFP.

3 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

**CAPÍTULO II****Duração e organização do tempo de trabalho****Cláusula 3.ª****Período normal de trabalho e sua organização temporal**

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

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

3 — Sem prejuízo da especificidade do trabalho por turnos, os dias de descanso semanal são dois e serão gozados em dias completos e sucessivos, ao sábado, como dia de descanso semanal complementar, e ao domingo, como dia de descanso semanal obrigatório.

**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 EP estabelecer o horário de trabalho, por intermédio de negociação direta com a comissão sindical, ou com os delegados sindicais na falta desta, aplicando-se a lei geral na falta de acordo.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio, por escrito entre as partes, e parecer obrigatório da comissão sindical ou dos delegados sindicais, na falta desta.

4 — O EP está obrigada a afixar o mapa do horário 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 EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

**Cláusula 5.ª****Modalidades de horário de trabalho**

1 — Os regimes próprios de horários previstos neste 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;
- f) Isenção de Horário.

2 — As modalidades de horário, definidas nos termos do número anterior, são aplicáveis a todos os trabalhadores do EP.

3 — A aprovação do regulamento interno dos SMAS de Sintra, contendo as normas de organização e determinação dos horários e disciplina no trabalho, é precedida de consulta ao sindicato outorgante do presente ACEP para emissão do parecer no prazo de 20 dias úteis.

**Cláusula 6.ª****Horário rígido**

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

## Cláusula 7.ª

**Horário desfasado**

1 — Horário desfasado é a modalidade de horário de trabalho em que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2 — Havendo conveniência de serviço é permitida a fixação de horário desfasado pelo EP, designadamente nos sectores ou serviços que pela natureza das suas funções, prestem assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

3 — Os horários desfasados, bem como a distribuição dos trabalhos pelos respetivos períodos de trabalho, são aprovados pelo Conselho de Administração do EP, mediante consulta prévia ao sindicato outorgante do presente ACEP para emissão de parecer no prazo de 20 dias úteis.

## 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 por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário de uma hora nos termos do disposto no n.º 1 da cláusula 3.ª

4 — A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

*a)* Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

*b)* Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

*c)* Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

*d)* Trabalhador adotante, 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 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;

*g)* No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado

## Cláusula 9.ª

**Trabalho por turnos**

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

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

*a)* Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas para o sector que envolvam 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 o limite máximo do período normal de trabalho;

*d)* Não podem ser prestadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho;

*e)* O intervalo para refeição pode ter uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele;

*f)* Os horários de trabalho devem ser escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho;

*g)* O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

*h)* Os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;

*i)* Os dias de descanso semanal, complementar e obrigatório, deverão coincidir com o sábado e domingo, pelo menos uma vez em cada mês.

## 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 sujeito às seguintes regras:

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

*b)* 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 quinzena;

*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 período de aferição, há lugar:

*a)* À marcação de falta, a justificar nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

*b)* À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, a gozar no período de aferição imediatamente seguinte, desde que autorizada previamente pelo superior hierárquico do trabalhador.

4 — O gozo do crédito de horas, previsto na alínea *b)* do número anterior, só poderá ser autorizado fora das plataformas fixas.

5 — Para efeitos do disposto no n.º 3 da presente cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6 — A marcação de faltas a que se refere a alínea *a)* do n.º 3 da presente cláusula reporta-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 estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre a 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 suplementar nos termos do artigo 162.º n.º 2, da LTFP.

## Cláusula 12.ª

**Trabalho noturno**

1 — Considera-se trabalho em período noturno, o trabalho realizado no período compreendido entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

## Cláusula 13.ª

**Limites do trabalho suplementar**

1 — Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugado com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar, resultante de acréscimo eventual e transitório de trabalho, fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano.

2 — O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60 % da remuneração base do trabalhador.

## Cláusula 14.ª

**Acréscimo de férias por recompensa de desempenho**

1 — Os trabalhadores ao serviço da EP têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis.

2 — Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

3 — A acrescer à duração do período normal de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída, na avaliação de desempenho, a menção de adequado ou superior têm direito a três dias de férias em cada ano do biénio subsequente ao período avaliado, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora, relevando, para o efeito, as avaliações de desempenho atribuídas a partir do biénio 2015-2016, inclusive.

4 — O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

5 — A falta de avaliação de trabalhador em situação de serviço efetivo ou que a ele se possa equiparar, determina a aplicabilidade do disposto no n.º 3.

## CAPÍTULO III

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

## Cláusula 15.ª

**Princípios Gerais**

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

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

## Cláusula 16.ª

**Deveres específicos**

O EP 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 a 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 colaborador 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 prevenção de segurança, higiene e saúde;

i) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

## Cláusula 17.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 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 eminente, 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 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 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 EP pela segurança e saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

## Cláusula 18.ª

**Equipamento individual**

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

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

3 — Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os EPI, as fardas e demais equipamentos de trabalho, bem como a sua substituição, quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira;

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

c) Garantir que o EPI só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais do que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do Empregador, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

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

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

6 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

## Cláusula 19.ª

**Comissão de Higiene, Segurança e Saúde**

1 — Em desenvolvimento do previsto no artigo 23.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, será criada a Comissão de Higiene, Segurança e Saúde dos Serviços de Água e Saneamento de Sintra.

2 — A Comissão assume natureza paritária, sendo composta por sete membros.

3 — Compete ao Conselho de Administração a designação de três dos membros da Comissão, na qualidade de representantes da entidade empregadora pública, de entre trabalhadores que integram o mapa de pessoal, sendo os restantes quatro membros encontrados de acordo com a proporcionalidade dos resultados da eleição para os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — O mandato dos membros da Comissão é de três anos e inicia-se na data da designação dos seus membros, nos termos do número anterior.

5 — A Comissão elege o respetivo Presidente, de entre os seus membros, cujo mandato terá a duração prevista no número anterior.

6 — A Comissão reunirá, sempre que o EP solicitar a sua intervenção ou, no mínimo, trimestralmente e das reuniões serão lavradas Atas, que deverão ser remetidas ao Presidente do Conselho de Administração, para conhecimento.

7 — Relativamente ao funcionamento e formas de deliberação, aplicar-se-á, no omissio, o disposto no Código de Procedimento Administrativo.

Cláusula 20.ª

#### **Locais para refeição**

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o EP porá à disposição dos trabalhadores, 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 21.ª

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

1 — O EP 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.

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

Cláusula 22.ª

#### **Primeiros Socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a entidade empregadora pública, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em local e fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 23.ª

#### **Medicina no Trabalho**

O EP promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 24.ª

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

1 — A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

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

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

4 — Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador (a) para outras funções, sem perda de quaisquer direitos ou regalias;

5 — As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

Cláusula 25.ª

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

1 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral, afirmando, nomeadamente, a comunicação da data de realização e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

2 — O EP 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 26.ª

#### **Créditos de Horas**

1 — Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 7 horas por mês para o exercício das suas funções.

2 — O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivos, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3 — A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

4 — As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição,

5 — As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 27.ª

#### **Direito de consulta e dever de fundamentação**

Sempre que o Município não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores no âmbito do dever de consulta a que se refere o artigo 18.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, deve informá-los dos fundamentos, nos termos legais.

Cláusula 28.ª

#### **Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho**

1 — O EP deve colocar à disposição dos representantes dos trabalhadores instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo, sempre que possível em função das disponibilidades existentes, transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado e concertado com a devida antecedência.

2 — Sem prejuízo do direito de informação legalmente estabelecido, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados estatísticos sobre a atividade de Medicina no Trabalho;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3 — Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos seguintes termos:

a) A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e atividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;

b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feita sem justa causa ou motivo justificativo;

c) A suspensão das funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por Tribunal, nos termos legais.

4 — Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte

da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

5 — Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

#### Cláusula 29.ª

##### Comissão Paritária

1 — A comissão paritária é composta por dois membros de cada parte.

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

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção Geral de Administração e do Emprego público (DGAEP), abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após 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 a 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 — A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

7 — As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

8 — 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.

9 — As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do EP, em local designado para o efeito.

10 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

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

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

#### Cláusula 30.ª

##### Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente acordo.

#### Cláusula 31.ª

##### Participação dos trabalhadores

1 — O EP compromete-se a reunir semestralmente com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço, ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

#### Cláusula 32.ª

##### Resolução de conflitos coletivos

1 — As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2 — As partes comprometem-se a usar de boa fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Sintra, 7 de maio de 2018

Pelo Empregador Público:

*Basílio Horta*, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra;

Pela Associação Sindical:

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

*José Joaquim de Miranda Correia*, na qualidade de Presidente, 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.

*João Carlos Quintino Samina Coelho*, 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.

Depositado em 24 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 89/2018, a fls. 85 do Livro n.º 2.

24 de maio de 2018. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

311515254

### Acordo Coletivo de Trabalho n.º 121/2018

**Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Sintra, a FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.**

#### Preâmbulo

Considerando que a Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na Lei;

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP;

Considerando que, atentas as especificidades dos serviços que a Câmara Municipal de Sintra presta aos seus munícipes e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções;

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pela Câmara Municipal de Sintra:

Dr. Basílio Horta, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Sintra;

Pela FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

Sr. José Joaquim Abraão, na qualidade de Secretário-Geral e Mandatário da FESAP;

Pelo SINTAP, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

Sr. Carlos Miguel Dias Moreira, na qualidade de Mandatário do SINTAP

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito de Aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, aplica-se aos trabalhadores filiados no Sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Sintra, doravante também designado por Município ou por Empregador Público.