

6 — Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 34.ª

Vestiários, Lavabos e Banheários

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

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

Cláusula 35.ª

Locais para refeição

1 — O EP garante o funcionamento de um refeitório, com alimentação adequada e com preços nunca superiores ao subsídio de refeição.

2 — O EP tomará as medidas necessárias para garantir um serviço de bares com oferta diversificada e horários compatíveis com os horários dos sectores de atividade.

3 — O EP coloca 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 ao aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 36.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 lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 37.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 queira 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 e regalias;

5 — As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Protecção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 38.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 39.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado 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 40.ª

Comissão Paritária

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

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

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

5 — As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

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

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

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

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

Fanhões, 13 de Novembro de 2018.

Pelo Empregador Público:

Pela Junta de Freguesias de Fanhões:

Jorge Manuel Duarte Simões, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia.

Pela Associação Sindical:

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

Cristina Maria Saavedra Torres, 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.

João Carlos Quintino Samina Coelho, na qualidade de Vice-Tesoureiro, Membro da Direção Nacional e Mandatário por efeitos 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 20 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 170/2018, a fls. 97 do Livro n.º 2.

20 de novembro de 2018. — O Diretor-Geral, *Vasco Hilário*.

311949301

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 42/2019

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

Preâmbulo

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31/12, 84/2015, de 07/08, 18/2016, de 20/06, 42/2016 de 20/12, 25/2017 de 30/05, 70/2017, de 14/08 e 73/2017, de 16/08, prevê, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho. Na verdade, o acordo coletivo de entidade empregadora pública, na falta de um acordo coletivo de carreira que indique as matérias que por ele podem ser reguladas, apenas pode dispor sobre as matérias relativas a segurança e saúde no trabalho e duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios.

Por sua vez, na sequência da denúncia do Acordo Coletivo de Trabalho, n.º 241/2015, publicado no *Diário da República* n.º 239/2015, 2.ª série, 07/12/2015, na modalidade de Acordo Coletivo de Empregador Público, celebrado entre o Município de Sines e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, foram encetadas as respetivas negociações nos termos da LTFP, as quais foram concluídas com êxito e que, por essa razão, importam a celebração de novo Acordo Coletivo de Trabalho, na modalidade de Acordo Coletivo de Empregador Público, o qual passa agora a regular, entre outras, as matérias relativas à segurança e saúde no trabalho.

Neste sentido, ao abrigo do disposto no artigo 13.º, artigo 14.º, artigo 337.º, artigo 338.º, n.º 1, al. a), artigo 347.º, n.º 1, n.º 2 e n.º 3 al. b), artigo 348.º, artigo 349.º, artigo 355.º, artigo 356.º, artigo 359.º a artigo 363.º, artigo 364.º, n.º 4 e n.º 7, artigo 365.º, artigo 366.º, todos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31/12, 84/2015, de 07/08, 18/2016, de 20/06, 42/2016 de 20/12, 25/2017 de 30/05, 70/2017, de 14/08 e 73/2017, de 16/08, e art.ºs 2.º, 3.º, 56.º, n.º 3 e n.º 4, 235.º, 238.º e 266.º todos da CRP e artigos 33.º e 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12/09, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Trabalho na modalidade de Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

O Município de Sines, representado por Nuno José Gonçalves Mascarenhas na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Sines, com sede no Largo Ramos da Costa, 7520-159 Sines, contribuinte n.º 502563010;

O STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins — com sede Nacional na Rua D. Luís I, n.º 20 F, 1249-126 Lisboa, contribuinte n.º 500912742, é, neste ato, de acordo com a credencial assinada pelos membros da Direção Nacional, representado por Ricardo Jorge Oliveira Balona e José Agostinho Rodrigues Santana.

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 Sines, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no EP, filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3 — Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 218 (duzentos e dezoito) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 241/2015, publicado no DR, 2.ª série, n.º 239, de 07 de dezembro de 2015, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2 — A denúncia e sobre vigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP, bem como os respetivos efeitos jurídicos.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

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.

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 — O horário de trabalho nas suas modalidades é fixado pelo empregador público precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e ao sindicato outorgante do presente ACEP.

3 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que registada em livro próprio e consulta prévia da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível esta consulta, casos em que a alteração, é logo que possível, comunicada à comissão sindical.

4 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, 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 acordado pelas partes e comunicado à comissão sindical.

5 — O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6 — As alterações do horário de trabalho promovidas pelo EP e que possam implicar um acréscimo de despesas para os trabalhadores, apenas conferem o direito a uma compensação económica, caso tal situação se encontre prevista expressamente na lei.

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

Cláusula 5.ª

Descanso Semanal

1 — Os dias de descanso semanal são dois, um obrigatório e outro complementar e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes e sem prejuízo do disposto no n.º 3:

- Sábado e domingo; ou
- Domingo e segunda-feira; ou
- Sexta-feira e sábado;
- Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

2 — 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.

3 — 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.

4 — 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.

5 — No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas e em observação do disposto na cláusula 10.ª

Cláusula 6.ª

Modalidades 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:

- Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- Jornada Contínua;

- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2 — Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 7.ª

Horário rígido e Desfasado

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

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

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 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 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 do período normal de trabalho diário.

4 — A jornada contínua poderá ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, 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 de 12 anos;
- e) Trabalhador-estudante;

5 — A Jornada contínua pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, excepcionais, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta e desde que não coloquem em causa o interesse ou conveniência do serviço;
- b) No interesse do serviço, em circunstâncias excepcionais, devidamente fundamentadas.

Cláusula 9.ª

Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de 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 de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector 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 obrigatório, salvo acordo do trabalhador;

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

f) 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, entre outros, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

g) Os dias de descanso, em cada período de seis ou sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

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

i) Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia.

3 — As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

4 — O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e, semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5 — O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

Cláusula 10.ª

Horário flexível

1 — Horário flexível é aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo das necessidades do serviço e, desde que respeitando as plataformas fixas e o demais estabelecido neste ACEP.

2 — A adoção do horário de trabalho flexível está sujeita 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) A prestação do trabalho é efetuada entre as 08.00h e as 20.00h, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10.30h às 12.30h e das 14.30h às 16.30h;
- d) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, nem mais de cinco horas consecutivas;
- e) O cumprimento da duração do trabalho é aferido ao mês;
- f) Os trabalhadores com horário flexível não estão isentos de comparência ao serviço sempre que superiormente determinado tendo em conta as necessidades de serviço, designadamente quanto a atendimento e participação em reuniões;
- g) Nos serviços em que se justifique, são elaboradas, pelo respetivo dirigente, escalas de serviço de cumprimento obrigatório.

3 — Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

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

4 — O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, 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 — Relativamente aos 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, podendo apenas nele o trabalhador compensá-lo, desde que não ultrapasse o limite de dez horas;

6 — O excesso de horas referido no n.º 5 desta cláusula apenas pode ser compensado por dedução ao tempo de prestação de trabalho do período para que transita e, sempre fora das plataformas fixas, não resultando da sua não compensação qualquer dever para o EP;

7 — As faltas a que se refere o n.º 4 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8 — 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, não podendo nunca existir um débito em dois períodos consecutivos.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados noutras carreiras e categorias, desde que tal se afigure essencial em razão da natureza e especificidades e necessidades dos serviços, e desde que tal não implique a violação de normas e regras legais imperativas.

2 — Sem prejuízo do regime específico aplicável aos trabalhadores mencionados no n.º 1 do artigo 117.º do LGTFP, a isenção de horário de trabalho pode revestir as modalidades previstas nas alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 118.º da LGTFP e observa o disposto nos artigos seguintes.

3 — 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.

4 — 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.

5 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 117.º da LGTFP, as partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente da Câmara ou de quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, conforme preceituado pela alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP;

b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

1 — Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

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

3 — A Entidade Empregadora fica obrigada a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4 — O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.ª

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2 — A acrescer ao período normal de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída, na avaliação do desempenho, a menção de adequado ou superior têm direito a três dias de férias em cada ano do biénio subsequente ao período avaliado, relevando, para o efeito, as avaliações de desempenho atribuídas a partir do biénio 2015/2016, inclusive.

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

4 — A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

5 — Não tem aplicação o disposto no n.º 2 da presente cláusula no caso de entrar em vigor legislação a prever a concessão de acréscimo ao período de férias, para além do que já resulta, à presente data, na LTFP.

Cláusula 16.ª

Dispensas e faltas justificadas

É considerada justificada a falta dada por falecimento de familiar em 3.º grau da linha colateral.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 17.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, saúde e higiene 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, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 18.ª

Deveres Específicos do Empregador Público

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 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 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 e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de segurança e saúde, caso seja instituída e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança 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 ou dos representantes dos trabalhadores, se fundamentadas;

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

i) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 15.º do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, constante da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro (RJPSST).

Cláusula 19.ª

Deveres dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança 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 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 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 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 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 20.ª

Direitos dos Trabalhadores/ as

1 — São direitos dos/as trabalhadores/as:

a) Receber formação e informação compatíveis com o domínio da SHST, tendo em consideração as respetivas funções e posto de trabalho;

b) Apresentar propostas suscetíveis de minimizar os riscos do posto de trabalho para a sua segurança e saúde;

c) Eleger e ser eleito representante dos/as trabalhadores/as para esta temática.

2 — A informação referida na alínea a) do número anterior, deve ser proporcionada a todos os/as trabalhadores/as, nos seguintes casos:

a) Admissão na entidade empregadora;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes, sendo caso disso;

d) Adoção de uma nova tecnologia.

Cláusula 21.ª

Representação dos Trabalhadores/as

1 — Os/as representantes dos/as trabalhadores/as para a SHST, são eleitos pelos/as trabalhadores/as por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — O número de representantes dos/as trabalhadores/as é definido de acordo com o número de trabalhadores/as ao serviço do EP à data da eleição, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação.

3 — O exercício das funções dos/as representantes dos/as trabalhadores/as não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

4 — O EP deve assegurar a todos os/as representantes dos/as trabalhadores/as formação suficiente e adequada, em conformidade com o disposto no artigo 22.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10/09.

5 — O mandato dos/as representantes dos/as trabalhadores/as é de três anos.

6 — A substituição dos/as representantes dos/as trabalhadores/as só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma, aos/às candidatos/as seguintes com maior obtenção de votos.

7 — À representação dos trabalhadores/as aplica-se o regime estabelecido da Lei n.º 102/2009, de 10/09, na redação que se encontrar em vigor.

Cláusula 22.ª

Processo eleitoral

1 — Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2 — O EP deve prestar a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3 — Compete à Comissão Eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4 — A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5 — 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.

6 — Sem prejuízo dos números anteriores da presente cláusula, ao processo eleitoral dos/as representantes dos/as trabalhadores/as para a SHST aplica-se o previsto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual.

Cláusula 23.ª

Crédito de Horas

1 — Os/as representantes dos/as trabalhadores/as para a SHST dispõem, no exercício das suas funções, de um crédito de sete horas por mês.

2 — O crédito de horas referido no número anterior não é cumulável com créditos de horas de que o/a trabalhador/a beneficie por integrar outras estruturas representativas dos/as trabalhadores/as.

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

Cláusula 24.ª

Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para SST

1 — O empregador deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho recebam formação concedendo, se necessário, licença com retribuição, ou sem retribuição se outra entidade atribuir subsídio específico.

2 — O empregador ou as respetivas associações representativas, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, podem solicitar apoio dos serviços públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.

3 — O EP deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

4 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e à saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito pelo EP, e sem prejuízo do normal e regular funcionamento dos serviços.

5 — Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês, aplicando-se o disposto no artigo 25.º da Lei n.º 102/2009, de 10/09, na redação em vigor.

6 — O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

Cláusula 25.ª

Medicina do trabalho

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

Cláusula 26.ª

Equipamentos de proteção individual

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

2 — Na escolha de tecidos 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 e deve ter em conta a legislação específica para setor profissional.

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

4 — É da responsabilidade do EP assegurar a lavagem dos fardamentos nos serviços e setores onde pela natureza das suas funções, os trabalhadores sejam sujeitos a condições de insalubridade, penosidade e risco, designadamente nos setores de Resíduos Sólidos Urbanos, de Esgotos e Cemitérios.

Cláusula 27.ª

Vestiários, Lavabos e Banheiros

1 — O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e banheiros, para uso dos trabalhadores, quando tal se mostre necessário para o exercício das respetivas funções.

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

Cláusula 28.ª

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, o Município porá à disposição dos trabalhadores um local digno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 29.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 lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

CAPÍTULO IV**Disposições Finais**

Cláusula 30.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 31.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O EP compromete-se a reunir bimestralmente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores, sem prejuízo de outras reuniões que se venham a afigurar essências.

2 — As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, desde que tal

atividade não comprometa o interesse público e o normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 32.ª

Comissão Paritária

1 — A Comissão Paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, 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, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

5 — As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

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

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

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

9 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por correio eletrónico.

Cláusula 33.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 coletivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Sines, aos 19 de outubro de 2018.

Pelo Empregador Público:

Município de Sines:

O Presidente da Câmara Municipal, *Nuno José Gonçalves Mascarenhas*

Pela Associação Sindical:

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

Ricardo Jorge Oliveira Balona 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 — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

José Agostinho Rodrigues Santana 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 — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Depositado em 20 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 171/2018, a fls. 97 do Livro n.º 2.

20 de novembro de 2018. — O Diretor-Geral, *Vasco Hilário*.

311949683

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 43/2019

Acordo Coletivo de Empregador Público entre a Freguesia de Lousa e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações