



MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 41/2021

Sumário: Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Oliveira do Bairro, o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e o STFPSC — Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.

Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Oliveira do Bairro, o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e o STFPSC — Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.

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, 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.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Oliveira do Bairro presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

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 Oliveira do Bairro, adiante designado por Empregador Público (EP), e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e no STFPSC — Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro, (doravante designados por Sindicatos), no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar nestes sindicatos durante o período de vigência do presente ACEP.

2 — O presente ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no EP, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados.

3 — O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, e aplica-se no âmbito territorial abran-



gido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

4 — Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP aproximadamente 300 (trezentos) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1 — O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação e terá uma vigência de 2 (dois) anos, renovando-se por iguais períodos, caso não seja denunciado por qualquer das partes ou revogado nos termos legais em vigor.

2 — A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1 — De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 105.º da LTFP, a duração do período normal de trabalho será de trinta e cinco horas semanais e sete diárias, sem prejuízo das exceções previstas na lei.

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 — 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; ou

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;

9 — Quando a natureza do órgão ou serviço ou razões de interesse público o exijam, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:

a) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;

b) Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.



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 os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais, nomeadamente com consulta prévia às comissões de trabalhadores ou, na sua falta, às comissões intersindicais, às comissões sindicais ou aos delegados sindicais, consultando previamente a organização sindical, nos termos do n.º 3 do artigo 212.º do Código do Trabalho.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei, 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 comunicação à organização sindical.

4 — O EP está obrigado 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 — 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) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

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

Cláusula 6.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 idênticas, separadas por um intervalo de descanso.

2 — Os horários rígidos, em regra, no Município são os seguintes:

a) Para pessoal integrado em serviços administrativos e técnicos:

- i) Manhã: 9h00 às 12h30;
- ii) Tarde: 13h30 às 17h00.

b) Para pessoal integrado em serviços operacionais:

- i) Manhã: 8h30 às 12h00;
- ii) Tarde: 13h30 às 17h00.

3 — 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, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

4 — Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente, nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros, com períodos de funcionamento muito dilatados, ou assegurar o horário de atendimento ao público.

5 — O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao presidente da câmara municipal, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

6 — O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente acordo coletivo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e de saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

1 — A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a 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 de trinta minutos de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4 — A jornada contínua pode ser atribuída, mediante requerimento devidamente fundamentado do trabalhador, nos seguintes casos:

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

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

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

d) Trabalhador adotante, 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;

5 — Pode ainda ser adotada a jornada contínua, nos seguintes casos:

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

1 — A modalidade de trabalho por turnos consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o



que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por 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, 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, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

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.

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 órgãos ou serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h30 m e as 18h30, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

Período da manhã: das 9h30 m às 12h00 m;

Período da tarde: das 14h30 às 16h30 m;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho, nem mais de cinco horas consecutivas;

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 — Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de 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 a flexibilidade originar, em caso algum, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, mesmo que as mesmas se prolonguem para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Comparecer às reuniões de trabalho ou outras solicitações para que sejam convocados dentro do período normal de funcionamento, e ainda que as mesmas se prolonguem para além dos períodos de presença obrigatória.

4 — Verificando-se a existência de débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, dá lugar à marcação de falta, a qual deve ser justificada, nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.



6 — 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.

7 — Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

8 — Para os efeitos do disposto nos números anteriores, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

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

2 — A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c), do n.º 1, do artigo 118.º da LTFP.

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

4 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

5 — 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 seja prestado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

6 — As partes podem fazer cessar, a qualquer momento, o regime de isenção, nos termos do acordo que o tenha instituído.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos do número 2 do artigo 162.º da LTFP, exceto para os trabalhadores titulares de cargos dirigentes.

Cláusula 11.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 12.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 13.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.



Cláusula 14.ª

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período 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 — Ao período normal de férias constante do número anterior, acrescem 2 dias, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho ou sistema equiparado, referente ao ciclo avaliativo anterior.

3 — Ao período de férias previsto no n.º 1, acresce 1 dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

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

5 — Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

Cláusula 15.ª

Dispensas e Tolerância de ponto

1 — O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.

2 — Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo do dia de dispensa referido no número anterior no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado ou tolerância de ponto, deverá ser concedido ao trabalhador o dia útil seguinte ou outro dia a acordar com o superior hierárquico, mas sempre até ao último dia do quadrimestre seguinte.

3 — Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte ou no dia anterior, caso o turno se distribua por 2 dias consecutivos, sem prejuízo do disposto no número anterior.

4 — Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

5 — Quando, por motivo imputável ao serviço, não possam ser gozadas as tolerâncias de ponto, o trabalhador terá direito a usufruir desse tempo logo que possível, em data a acordar com o superior hierárquico, mas sempre até ao último dia do quadrimestre seguinte.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 16.ª

Obrigações gerais do EP

1 — O EP deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho, bem como, zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:

- a) Evitar os riscos;
- b) Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais;
- c) Identificação dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na conceção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim

como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;

d) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades do EP, estabelecimento ou serviço, devendo adotar as medidas adequadas de proteção;

e) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção;

f) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;

g) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;

h) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;

i) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

j) Priorização das medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

k) Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à atividade desenvolvida pelo trabalhador.

2 — Sem prejuízo das demais obrigações do EP, as medidas de prevenção implementadas devem ser antecedidas e corresponder ao resultado das avaliações dos riscos associados às várias fases do processo produtivo, incluindo as atividades preparatórias, de manutenção e reparação, de modo a obter como resultado níveis eficazes de proteção da segurança e saúde do trabalhador.

3 — Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, o EP deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário.

4 — O EP deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada.

5 — O EP deve ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior.

6 — O EP deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

Cláusula 17.ª

Informação, consulta e formação dos trabalhadores

1 — O EP deve informar os trabalhadores sobre os aspetos relevantes para a proteção da sua segurança e saúde e a de terceiros, incluindo essencialmente situações de admissão, alteração de posto de trabalho e introdução de novos equipamentos.

2 — Os trabalhadores são representados na promoção da segurança e saúde no trabalho por representantes eleitos com essa finalidade.

3 — O EP deve consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, ou os próprios trabalhadores, sobre a avaliação de riscos profissionais, sobre o programa de formação, dos equipamentos de proteção individual a utilizar e a preparação e aplicação das medidas de prevenção.

4 — O EP deve assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respetiva atividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respetivas funções.

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

Cláusula 18.º

Obrigações do trabalhador

1 — Constituem obrigações do trabalhador:

a) Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho, sobretudo quando exerça funções de chefia ou coordenação, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico;

c) Utilizar corretamente e de acordo com as instruções transmitidas pelo EP, 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 ativamente para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho, tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

Cláusula 19.º

Equipamento de Proteção Individual

1 — Considera-se 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 sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização de trabalho.

3 — Compete ao EP:

Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores, os EPI, bem como a sua substituição, quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

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

Garantir que o EPI só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado.

Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa da EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de higiene 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 e incluindo a opinião/consulta do trabalhador ou representante do mesmo sobre a escolha dos EPI;

5 — Constitui obrigação dos trabalhadores:

a) Utilizar corretamente o EPI de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas;

b) Conservar e manter em bom estado o equipamento que lhe for distribuído;

c) Participar de imediato todas as avarias ou deficiências de que tenha conhecimento.



Cláusula 20.ª

Primeiros-socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros-socorros, o EP, através dos Serviços de Higiene e Segurança no Trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros-socorros, situado em local de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 21.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e outras substâncias psicoativas

1 — A dependência do álcool, como de quaisquer outras substâncias psicoativas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso ao serviço de saúde do trabalho.

2 — O tratamento e reabilitação do 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 do álcool ou substâncias psicoativas não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade de dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4 — No âmbito de uma política de saúde ocupacional e da política de prevenção em geral, o EP pode realizar testes de consumo de álcool, em especial nos casos em que tal consumo possa representar maior perigo para a atividade profissional dos trabalhadores/as ou dos munícipes (motoristas, transporte de crianças e passageiros, utilização de máquinas e equipamentos/ferramentas perigosas, entre outros).

5 — Os testes de despistagem de álcool serão realizados no âmbito dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, e com obrigação de sigilo de todos os profissionais envolvidos no ato.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 22.ª

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades na EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 23.ª

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituem duas comissões paritárias com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo.

2 — Cada comissão paritária é composta por quatro elementos, sendo dois a designar pelo Município e dois a designar pelo Sindicato respetivo.

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

4 — A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

5 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

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

7 — As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à Direção Geral da Administração e do Emprego Público (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 quinze dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

9 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção ou por correio eletrónico quando as partes nisso acordarem.

10 — As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da EP, em local a designar para o efeito.

11 — Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são aprovadas e assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

Cláusula 24.ª

Resolução de Conflitos Coletivos

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

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

Cláusula 25.ª

Norma Revogatória

Com a entrada em vigor do presente ACEP é revogado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 180/2016, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 31, de 15 de fevereiro de 2016.

Oliveira do Bairro, 24 de junho de 2021.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Oliveira do Bairro:

Duarte dos Santos Almeida Novo, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Oliveira do Bairro.

Pela Associação Sindical:

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

João Manuel Claro dos Santos, na qualidade de Vice-coordenador, Dirigente Nacional e Mandatário.

Luís Manuel Lopes Fernandes, na qualidade de Dirigente Nacional e Mandatário.

Pelo STFPSC — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública e Sociais do Centro

Carlos Manuel Fontes, na qualidade de Membro da Direção e Mandatário.

Paulo Joaquim Baptista Oliveira, na qualidade de Membro da Direção e Mandatário.

Depositado em 30 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 28/2021, a fls. 27 e 28 do Livro n.º 3.

5 de agosto de 2021. — A Subdiretora-Geral, *Elda Morais*.

314488433