



PARTE J3

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Direção-Geral da Administração
e do Emprego Público

Acordo coletivo de trabalho n.º 93/2014

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública (ACEEP) sobre a Duração e Organização de Trabalho celebrado entre a Câmara Municipal de São Roque do Pico — Açores e o SINTAP, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, abreviadamente designado por ACEEP ou simplesmente Acordo, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados no sindicato subscritor, que exercem funções Câmara Municipal de São Roque do Pico, doravante também designado por Entidade Empregadora Pública.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Anexo I — Regime, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprovou o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, doravante também designado por RCTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 14 trabalhadores.

3 — O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara Municipal de São Roque do Pico, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1 — O Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de um ano.

2 — Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

3 — A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no RCTFP.

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 semanal é fixado em trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho extraordinário.

3 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.

4 — A Entidade Empregadora Pública não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.

6 — Havendo trabalhadores da Câmara Municipal de São Roque do Pico, pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Cláusula 4.ª

Modalidades de horário de Trabalho

1 — Em função da natureza das suas atividades e respeitando os condicionalismos legais, o Presidente da Câmara ou o Vereador com competência delegada e responsável pela área dos recursos humanos podem fixar os horários de trabalho que, em concreto, forem mais adequados às necessidades dos serviços e dos trabalhadores.

2 — As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

3 — Podem ser adotadas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Isenção de horário;
- c) Horário flexível;
- d) Trabalho a tempo parcial;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Jornada Contínua;
- g) Trabalho noturno;
- h) Horários específicos.

4 — A aplicação de qualquer das modalidades não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, designadamente no que respeita às relações com o público.

5 — A modalidade de horário a praticar por cada funcionário, desde que não se trate de horário rígido, será aprovada pelo Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos recursos humanos.

6 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de acordo escrito dos trabalhadores abrangidos e do dirigente/superior hierárquico da unidade orgânica ou serviço.

Cláusula 5.ª

Horários específicos

1 — Horário específico é aquele que permite estabelecer, trabalhador a trabalhador, horários adaptados às suas contingências particulares, em razão do estatuto de trabalhador-estudante, da necessidade de acompanhamento de descendentes ou outras circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas, eventualmente relacionadas com a natureza das atividades desempenhadas.

2 — Por despacho do Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos recursos humanos podem ser fixados horários específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, e a requerimento dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Em todas as situações previstas no regime de proteção à parentalidade;
- b) Quando se trate de situações ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
- c) Trabalhador com deficiência ou doença crónica.

3 — Nos outros casos, designadamente em circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas, eventualmente relacionadas com a natureza das atividades desempenhadas, os horários específicos serão fixados mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

Cláusula 6.ª

Horário rígido

1 — Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.

2 — O horário rígido é a modalidade regra deste Regulamento para todos os trabalhadores, não carecendo, portanto, de requerimento ou autorização prévia à sua adoção.

3 — O horário rígido é o seguinte:

Período da manhã — das 8H30 às 12H30;

Período da tarde — das 13H30 às 16H30.

4 — Pode ser fixado por despacho do Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos recursos humanos, por conveniência de serviço ou a requerimento trabalhador, um horário rígido diferente do previsto nos números anteriores, nomeadamente com períodos de início e fim diferentes e períodos de descanso com duração diferente, desde que respeitados os limites ora acordados das 35 horas semanais, 7 horas diárias, com um período de descanso igual ou superior a 1 hora e ou igual ou inferior a 2 horas.

5 — Os assistentes operacionais e assistentes técnicos afetos aos serviços culturais e turísticos poderão praticar qualquer modalidade de horário, de segunda a domingo no período das 08H00 às 20H00, não fazendo mais do que as 7 horas diárias de trabalho.

6 — Pode ser fixado pelo Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos recursos humanos, por conveniência de serviço, num mesmo serviço ou para determinado grupo de trabalhadores, e mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, horas fixas diferentes de entrada e saída.

7 — São permitidos atrasos até 15 minutos no início do período da manhã e no início do período da tarde, sujeitos a compensação no final do próprio dia.

8 — Os atrasos que excedam os 15 minutos não são suscetíveis de compensação, devendo ser justificadas.

9 — Os atrasos referidos no número anterior podem ser injustificados quando afetem o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público, ou comprometam a abertura e o encerramento das instalações dentro do horário de funcionamento.

Cláusula 7.ª

Horário Flexível

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2 — A adoção desta modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público, assegurando a abertura e encerramento das instalações dentro do horário de funcionamento.

3 — A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 07H30 e as 20H00, com dois períodos de presença obrigatória (plataforma fixa), das 07H30 às 10H30 horas e das 15H30 às 16H30, quando se trate de funcionário afeto ao serviço de transporte coletivo (autocarro) e, das 10H00 às 12H00 e das 14H00 às 16H00 nos restantes casos;

b) não podem ser prestadas, por dia, mais de 9 (nove) horas de trabalho, exceto nos horários flexíveis aprovados ao abrigo do regime de parentalidade, em que o limite é de 10 horas de trabalho;

c) não podem ser prestadas mais de 5 horas de trabalho consecutivo, exceto nos horários flexíveis aprovados ao abrigo do regime de parentalidade, em que este limite é de 6 horas de trabalho consecutivo;

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

4 — 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 em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamentos dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, de serviço de transporte coletivo, desde que convocados dentro do período normal de funcionamento do serviço e mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

5 — No final de cada período de referência, há lugar:

a) Marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) A atribuição de créditos de horas, no máximo, de período igual à duração média diária do trabalho.

6 — O saldo positivo apurado no termo de cada mês, e que seja considerado como trabalho extraordinário, pode, mediante acordo com

o superior hierárquico, ser gozado no mês seguinte até ao limite de 7 (sete) horas.

7 — O saldo negativo apurado no termo de cada mês implica o registo de uma falta de meio-dia ou um dia, conforme o período em falta a justificar nos termos da lei.

8 — No caso dos 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 10 (dez) horas para período do mês.

9 — Para efeitos do previsto no n.º 5, a duração média do trabalho é de 7 (horas) diárias e, nos serviços com funcionamento ao sábado, será o que resultar do respetivo horário de funcionamento.

10 — A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 5 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso de 10 (dez) minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário de 10 (dez) minutos.

3 — No caso dos trabalhadores afetos ao serviço de recolha de resíduos (lixo) o período de descanso previsto no n.º 1 do presente artigo é de 30 (trinta) minutos e a redução do período normal de trabalho diário é de 1 (uma) hora.

4 — A jornada contínua apenas pode ser praticada pelos trabalhadores nos seguintes casos e tendo sempre em consideração o interesse do serviço:

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 cônjuge ou 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.

5 — Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 (cinco) horas diárias.

6 — O trabalhador não poderá ausentar-se do edifício sede da Câmara Municipal de São Roque do Pico durante o período de descanso diário, salvo quando devidamente autorizado.

7 — Se, no decorrer do período de descanso diário, for necessário, por conveniência do serviço, que o trabalhador volte ao seu local de trabalho, este deve aceder de imediato ao solicitado, devendo gozar o restante período de descanso logo que possível.

8 — O regime de jornada contínua suspende-se nos seguintes casos:

a) Na época do verão (15 de junho a 15 de setembro);

b) Sempre que seja necessário assegurar o serviço, aquando da falta de outros funcionários, por motivo de doença, formação profissional, etc.

c) Manifesto interesse público.

9 — Nos casos previstos no número anterior o trabalhador deve praticar o horário rígido.

Cláusula 9.ª

Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, 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 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 — Os turnos devem, se possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O trabalhador só poderá mudar, ou ser mudado de turno, após o dia de descanso semanal.

6 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, no mínimo, um dia de descanso em cada período de 7 (sete) dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7 — Pode ser prestado trabalho por turnos por todo o trabalhador da carreira de assistente operacional e assistente técnico integrado nos setores de abastecimento de água, recolha de resíduos sólidos, bem como aquele que preste apoio a estes setores de uma forma contínua.

8 — 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.

9 — Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 horas às 24h00 horas).

10 — O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável, quer do médico indicado pela Entidade Empregadora Pública, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

11 — Quando os serviços municipais organizarem um regime de trabalho por turnos deve haver um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

12 — O regime de trabalho por turnos pode ser:

- a) Semanal, quando é prestado de segunda a sexta-feira;
- b) Semanal prolongado, quando prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
- c) Permanente, quando é prestado em todos os 7 (sete) dias da semana.

13 — Pode ser:

- a) Parcial, quando prestado em dois períodos de trabalho diário;
- b) Total, quando prestado em, pelo menos (no mínimo) 3 períodos de trabalho diário.

14 — Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores tem direito a um acréscimo remuneratório nos termos legais.

15 — Este acréscimo inclui o que seja devido por trabalho noturno mas não afasta o que seja devido por prestação de trabalho extraordinário.

16 — O acréscimo remuneratório é considerado para efeitos de quotização para o regime de proteção social aplicável e do cálculo da correspondente pensão de reforma ou de aposentação.

Cláusula 10.ª

Trabalho noturno

1 — Considera-se período de trabalho noturno o que tenha a duração mínima de 7 (sete) horas e máxima de 11 (onze) horas, compreendendo o intervalo entre as 00h00 e as 5h00 horas.

2 — Considera-se período de trabalho noturno o trabalho compreendido entre as 20h00 de um dia e as 07h00 do dia seguinte para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

- a) Carreira de assistente operacional, nas atividades de distribuição e abastecimento de água;
- b) Carreira de assistente operacional, nas atividades de recolha de lixo e incineração.

3 — Trabalhador noturno é aquele que execute, pelo menos, 2 (duas) horas de trabalho normal noturno em cada dia.

4 — O trabalhador noturno integrado nas carreiras e afeto às atividades identificadas no n.º 2 não pode prestar mais de 9 (nove) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas em que execute trabalho noturno.

5 — Nos casos previstos no número anterior é aplicável, com as devidas adaptações, o regime de descanso compensatório previsto no artigo 163.º do RCTFP.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e os que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, não estando sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e sem acréscimo remuneratório.

2 — Os trabalhadores com isenção de horário não estão dispensados do dever geral de assiduidade, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.

3 — Para além dos casos previstos no n.º 1 podem gozar de isenção de horário, mediante acordo escrito, os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias seguintes:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional.

4 — As partes podem fazer cessar o regime de isenção de horário de trabalho, nos termos do acordo que o institua.

5 — Por regra, a isenção de horário de trabalho, possibilita o alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, implicando a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos, não podendo o alargamento da prestação de trabalho ser superior a 2 horas por dia ou a 10 horas por semana.

6 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados e aos dias e meios-dias de descanso complementar nem ao descanso diário, exceto quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para ao serviço devido a acidente ou a risco de acidente iminente.

7 — Em qualquer dos casos, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, nos termos do n.º 1 do artigo 138.º do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).

Cláusula 12.ª

Trabalho extraordinário

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

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

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

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

- a) Os trabalhadores que sejam portadores de deficiência;
- b) A trabalhadora grávida, puerpera ou lactante;

i) Trabalhadora grávida é a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

ii) Trabalhadora puerpera é a trabalhadora parturiente, durante um período de 120/150 dias subsequentes ao parto, que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do/a filho/a.

iii) Trabalhadora lactante é a trabalhadora que amamenta o/a filho/a e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a.

c) Os trabalhadores que com filhos ou adotados, que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação, menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com filhos portadores de deficiência que careçam de ser acompanhados pelo progenitor;

- d) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior;
- e) Trabalhador com doença crónica.

Cláusula 13.ª

Limite anual da duração do trabalho extraordinário

O limite anual da duração do trabalho extraordinário prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 161.º do RCTFP é de 150 horas.

Cláusula 14.ª

Interrupção ocasional

1 — Nos termos do artigo 118.º do RCTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2 — As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 15.ª

Teletrabalho

1 — Para efeitos do RCTFP, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2 — Para os efeitos do disposto no artigo 196.º do RCTFP, a duração inicial do acordo escrito entre a Entidade Empregadora Pública e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder um ano, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

3 — Cessado o acordo pelo período estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

4 — Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

CAPÍTULO III**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 16.ª

Princípios gerais

1 — Constitui dever da Entidade Empregadora Pública 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 — A Entidade Empregadora Pública obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

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

Cláusula 17.ª

Deveres específicos do Município

A Entidade Empregadora Pública é obrigada a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, para que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada 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 omissivo nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 222.º do RCTFP.

Cláusula 18.ª

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Município;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela autarquia, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e 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, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

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

Cláusula 19.ª

Equipamento individual

1 — Compete à Entidade Empregadora Pública 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 climatéricas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável e deve ter em conta a legislação específica para setor profissional.

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

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, porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam imediatamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 21.ª

Vestiários, lavabos e balneários

A Entidade Empregadora Pública 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.

Cláusula 22.ª

Medicina no trabalho

A Entidade Empregadora Pública promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços internos de medicina no trabalho.

Cláusula 23.ª

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

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 226.º do RCTFP e respetiva regulamentação, nos artigos 181.º e seguintes do Regulamento, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2 — A Entidade Empregadora Pública compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral dos 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.

CAPÍTULO IV**Disposições Finais**

Cláusula 24.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 Regional da Organização e Administração Pública, abreviadamente designada por DROAP, 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 DROAP, com 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 representante de cada parte.

7 — As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DROAP, 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 da Entidade empregadora Pública, 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 25.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 mesmo.

Cláusula 26.ª

Participação dos trabalhadores

1 — A Entidade Empregadora Pública compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do RCTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Entidade Empregadora Pública, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos 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 27.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.

São Roque do Pico, 24 de fevereiro de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

Sérgio Humberto Rocha de Ávila, vice-presidente do Governo Regional dos Açores.

Mark Anthony Silveira, presidente da Câmara Municipal de São Roque do Pico.

Pela Associação Sindical:

Luís Carlos Armas Amaral, na qualidade de mandatário pelo SINTAP.

Depositado em 7 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 356.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 96/2014, a fls. 21 do livro n.º 1.

9 de julho de 2014. — A Diretora-Geral, *Maria Joana de Andrade Ramos*.

207956253

II SÉRIE



Depósito legal n.º 8815/85

ISSN 0870-9963

Diário da República Eletrónico:

Endereço Internet: <http://dre.pt>

Contactos:

Correio eletrónico: dre@incm.pt

Tel.: 21 781 0870

Fax: 21 394 5750