

9 — Júri do procedimento:

Presidente: Dr. Paulo Alexandre de Matos Figueiredo, Chefe da Divisão Económica e Financeira da Câmara Municipal de Moimenta da Beira;

1.º Vogal: Dr. António Manuel Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral de Carregal do Sal;

2.º Vogal: Dr. Luís Carlos Pereira da Silva, Chefe da Divisão Administrativa e de Coordenação do Município de Lamego;

Suplente: Dr. Orlando Augusto Duarte Fernandes, Chefe da Divisão Financeira do Município de Mangualde.

04 de maio de 2015. — O Presidente da Câmara Municipal, *José Fernando Carneiro Pereira*.

308611194

MUNICÍPIO DA PÓVOA DE VARZIM

Aviso n.º 5454/2015

Para efeitos do disposto nos artigos 20.º e 21.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de

29 de agosto, por Despacho da Presidência n.º 24/GR/2015, de 28 de abril, torna-se público que, a contar do 2.º dia útil após a data de publicação do presente aviso e pelo prazo de 10 dias úteis, se encontram abertos, na Bolsa de Emprego Público (BEP), em www.bep.gov.pt, procedimentos concursais de seleção para provimento dos seguintes cargos de direção intermédia de 2.º grau:

1 — Referência 01/15 — Chefe de Divisão Municipal Administrativa;
2 — Referência 02/15 — Chefe de Divisão Municipal de Finanças;
3 — Referência 03/15 — Chefe de Divisão Municipal de Obras Municipais;

4 — Referência 04/15 — Chefe de Divisão Municipal de Ambiente e Serviços Urbanos;

5 — Referência 05/15 — Chefe de Divisão Municipal de Planeamento e Gestão Urbanística;

6 — Referência 06/15 — Chefe de Divisão Municipal de Educação e Ação Social;

7 — Referência 07/15 — Chefe de Divisão Municipal de Desenvolvimento Local.

4 de maio de 2015. — O Presidente da Câmara Municipal, *Aires Henrique do Couto Pereira*.

308612166



PARTE J3

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Direção-Geral da Administração
e do Emprego Público

Acordo coletivo de trabalho n.º 17/2015

Acordo coletivo de empregador público celebrado entre a Junta de Freguesia de São Martinho (Região Autónoma da Madeira) e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades de Fins Públicos.

Considerando que os instrumentos de regulamentação coletiva são uma fonte de direito específica do contrato de trabalho em funções públicas nas matérias que, face ao disposto na lei possam regular, conforme determinado no n.º 1 do artigo 13.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Considerando que o acordo coletivo de empregador público, de acordo com o n.º 5 e o n.º 7 daquela disposição legal é um dos instrumentos de regulamentação coletiva aplicável no âmbito do órgão ou serviço onde o trabalhador exerce funções;

Considerando que o n.º 1 do artigo 350.º da LTPF especifica as matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho e que o n.º 1 do artigo 355.º da mesma lei especifica as matérias que os instrumentos de regulamentação coletiva podem dispor no seu conteúdo;

Considerando que é intenção da Junta de Freguesia de São Martinho e do SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades de Fins Públicos celebrar um acordo de entidade empregadora pública que regule aspetos da relação jurídica de emprego público, nomeadamente nas matérias de duração e organização do tempo de trabalho e na segurança, higiene e saúde no trabalho;

Considerando as especificidades das diversas atribuições e competências da Junta de Freguesia de São Martinho;

Considerando a diversidade de áreas de atividade em que os trabalhadores da Junta de Freguesia de São Martinho desempenham funções;

Considerando os meios técnicos necessários ao desempenho das atribuições e competências da Junta de Freguesia e ao desempenho de funções dos trabalhadores;

Considerando que o interesse público, a eficiência e a eficácia do desempenho dos serviços municipais e as condições de trabalho dos trabalhadores, a sua estabilidade e bem-estar no posto de trabalho, são fatores relevantes para a Junta de Freguesia;

Considerando que o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades de Fins Públicos, em representação e defesa dos trabalhadores, pretendem a salvaguarda dos seus direitos.

De acordo com o n.º 3, com o n.º 6 do artigo 364.º e com a alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, é livremente e de boa-fé celebrado o presente Acordo Coletivo de Empregador Público entre:

Duarte Luís F. Caldeira Ferreira, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de São Martinho, com sede em Caminho de São Martinho, n.º 61, 9000-273 Funchal, João Cunha e Silva, Vice-Presidente do Governo Regional da Madeira, na qualidade de membro do governo regional responsável pela área da Administração Pública e José Manuel Ventura Garcês, Secretário Regional do Plano e Finanças, na qualidade de membro do governo regional responsável pela área das finanças;

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, na qualidade de Secretário Nacional do SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades de Fins Públicos, respetivamente, com sede na Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 501094644;

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula Primeira

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados nos Sindicatos subscritores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas e que exercem funções na Junta de Freguesia.

2 — De acordo com o previsto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designada LTFP, estima-se em quatro o número de trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo.

3 — Por imposição dos efeitos do princípio da filiação, o Acordo aplica-se a todos os trabalhadores que durante a sua vigência se venham a filiar no Sindicato outorgante.

Cláusula Segunda

Vigência, Denúncia e Sobrevigência

1 — O Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª Série do *Diário da República* e vigorará pelo prazo de dois anos.

2 — Decorrido o prazo de dois anos, o Acordo renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano.

3 — A denúncia e a sobrevivência do Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula Terceira

Período Normal de Trabalho

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

Cláusula Quarta

Organização Temporal

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

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, sem prejuízo do intervalo de descanso da jornada contínua.

3 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, só podendo deixar de coincidir com estes dias, nas situações previstas no n.º 4 do artigo 124.º da LTFP.

4 — A solicitação do trabalhador estudante e mediante informação da unidade orgânica que ateste que a mesma não prejudica o desempenho das suas atribuições e competências, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar podem deixar de ser contíguos.

5 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária.

6 — Todas as alterações de horário devem ser fundamentadas e determinadas quando necessárias ao regular e normal funcionamento do serviço ou quando forem uma condição de eficiência e eficácia para o desempenho das suas atribuições.

7 — As alterações de horário são precedidas de consulta aos trabalhadores, sendo posteriormente remetidas aos delegados sindicais e afixadas no serviço com a antecedência mínima de dez dias em relação à produção dos efeitos da alteração.

8 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

9 — Compete ao Presidente da Junta ou a quem este tenha delegado essa competência, mediante despacho devidamente fundamentado, definir a organização do tempo de trabalho e autorizar as modalidades de horário de trabalho dos trabalhadores ao serviço das unidades orgânicas.

10 — A Junta de Freguesia não pode alterar unilateralmente horários de trabalho individualmente acordados.

Cláusula Quinta

Modalidades de Horário de Trabalho

Na organização temporal do trabalho podem ser consideradas as seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Horário desfasado;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Isenção de horário de trabalho;
- f) Teletrabalho;
- g) Horários Específicos;
- h) Horário Flexível.

Cláusula Sexta

Horário Rígido

1 — Horário rígido é aquele em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diários, com horas de entrada e de saída fixa, separadas por um intervalo de descanso.

2 — O intervalo de descanso terá uma duração não inferior a uma hora nem superior a duas.

3 — Compete ao Presidente da Junta ou a quem este tenha delegado essa competência determinar o início e o termo dos períodos de trabalho diários.

Cláusula Sétima

Jornada Contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, com um período de descanso de 20 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de serviço e determina uma redução do período normal de trabalho de 10 minutos.

2 — O período de descanso deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — A adoção da jornada contínua como modalidade de horário pode ser autorizada, mediante informação da unidade orgânica que ateste que a mesma não prejudica o desempenho das suas atribuições e competências e perante o requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- b) Trabalhadores com filhos detentores de deficiência ou doença crónica;
- c) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto menor de 12 anos;
- d) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
- f) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
- g) Trabalhador detentor de deficiência ou doença crónica;
- h) Trabalhador-Estudante;
- i) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

4 — A adoção da jornada contínua como modalidade de horário pode ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

Cláusula Oitava

Horário Desfasado

1 — O horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores e sem possibilidade de opção, horas fixas de entrada e saída.

2 — O intervalo de descanso terá uma duração não inferior a uma hora nem superior a duas.

3 — A adoção de horário desfasado como modalidade de horário pode ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

Cláusula Nona

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, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Os turnos têm a duração do período normal de trabalho diário e devem ser organizados de forma a que o trabalhador no período de sete dias de trabalho goze de dois dias de descanso.

3 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

4 — As pausas para refeição têm a duração máxima de 30 minutos, consideram-se tempo de serviço efetivo e devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

5 — As escalas de turno devem ser afixadas com a antecedência de um mês, devendo constar das mesmas a determinação dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

6 — O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.

7 — A adoção de trabalho por turnos como modalidade de horário pode ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

8 — Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores têm direito a um acréscimo remuneratório relativamente à remuneração base de:

- 25 % quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
- 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
- 20 % quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.

Cláusula Décima

Isenção de Horário de Trabalho

1 — O regime de isenção de horário aplica-se aos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais em vigor.

2 — Para além dos casos previstos no número anterior, a isenção de horário de trabalho na modalidade de observância dos períodos normais de trabalho, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP, depende de acordo escrito a celebrar entre a Junta de Freguesia e o trabalhador.

3 — A adoção do regime de isenção de horário como modalidade de horário poderá ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o desempenho das suas atividades.

4 — A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias de descanso complementar nem ao período mínimo de onze horas de descanso diário entre dois períodos de trabalho consecutivos, a que se refere o n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

5 — Aos trabalhadores que gozam de isenção de horário não podem ser impostas as horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

6 — O dever de assiduidade imposto a qualquer trabalhador não fica prejudicado com a adoção do regime previsto nesta cláusula.

7 — As regras e formas de aferição do cumprimento do período normal de trabalho do trabalhador com isenção de horário deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre a Junta de Freguesia e o trabalhador.

8 — As formas de cessação do regime de isenção de horário deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre a Junta de Freguesia e o trabalhador.

Cláusula Décima Primeira

Teletrabalho

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da Junta de Freguesia e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2 — A prestação de trabalho em regime de teletrabalho depende de acordo escrito a celebrar entre a Junta de Freguesia e o trabalhador, não podendo o prazo de duração deste regime exceder os 3 anos.

3 — O acordo pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias úteis da sua execução.

4 — Cessando o acordo o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o fazia antes do regime do teletrabalho.

5 — A adoção do regime de teletrabalho como modalidade de horário pode ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o desempenho das suas atividades.

6 — O teletrabalhador está sujeito ao cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal, podendo contudo estar isento de horário de trabalho.

7 — O dever de assiduidade imposto a qualquer trabalhador não fica prejudicado com a adoção do regime previsto nesta cláusula.

8 — As regras e as formas de aferição do cumprimento do período normal de trabalho do trabalhador em regime de teletrabalho deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre a Junta de Freguesia e o trabalhador.

9 — As formas de cessação do regime de teletrabalho deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre a Junta de Freguesia e o trabalhador.

Cláusula Décima Segunda

Horários Específicos

1 — O horário específico é aquele que não se enquadra nas outras modalidades de horário definidas mas que é ajustado às características das

atividades desenvolvidas pelos serviços ou a circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas apresentadas pelos trabalhadores.

2 — A determinação de horários específicos deverá observar os condicionais legais em matéria de duração e organização do tempo de trabalho.

3 — O período de descanso deverá ser fixado de forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — A adoção de horário específico como modalidade de horário poderá ser autorizada mediante informação da unidade orgânica que ateste que o mesmo não prejudica o desempenho das suas atribuições e competências e perante o requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- b) Trabalhadores com filhos detentores de deficiência ou doença crónica;
- c) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto menor de 12 anos;
- d) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
- f) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
- g) Trabalhador detentor de deficiência ou doença crónica;
- h) Trabalhador-Estudante;
- i) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

5 — A adoção de horário específico como modalidade de horário pode ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo uma condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

Cláusula Décima Terceira

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 de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas e os limites para a prestação do trabalho.

2 — As plataformas fixas desenvolvem-se das 10 às 12 horas e das 14 às 16 horas.

3 — Os trabalhadores devem prestar o seu trabalho entre as 8 e as 20 horas.

3 — A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público e com os serviços externos.

4 — Os trabalhadores em regime de horário flexível estão obrigados a cumprir as atividades programadas dentro dos prazos definidos pelo responsável do serviço, bem como assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos, de reuniões, mesmo que as mesmas se prologuem para além dos períodos de presença obrigatória.

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

6 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas.

7 — Na aferição do período normal de trabalho são considerados períodos de quatro semanas.

8 — No final do período de referência, verificando-se:

Um débito de horas igual ao período normal de trabalho diário, sem qualquer justificação legal, será averbada falta injustificada ao trabalhador, reportando-se a mesma ao último dia ou últimos dias do período de aferição;

Um débito de horas inferior ao período normal de trabalho diário, sem qualquer justificação legal, o trabalhador terá de compensar o mesmo com a prestação do trabalho na primeira semana do período de aferição seguinte.

9 — As ausências ao serviço, sem qualquer justificação legal, nos períodos de presença obrigatória (plataformas fixas) não podem ser compensadas, implicando a sua verificação a perda total do tempo de trabalho normal e a contabilização do mesmo para efeitos de marcação de falta injustificada.

10 — A adoção do horário flexível como modalidade de horário pode ser autorizada mediante informação da unidade orgânica que ateste que o mesmo não prejudica o desempenho das suas atribuições e competências e perante o requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- b) Trabalhadores com filhos detentores de deficiência ou doença crónica;
- c) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto menor de 12 anos;
- d) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
- f) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
- g) Trabalhador detentor de deficiência ou doença crónica;
- h) Trabalhador-Estudante;
- i) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

11 — O não cumprimento pelo trabalhador das disposições constantes da presente cláusula implica, mediante requerimento das unidades orgânicas devidamente fundamentado e nas situações em que o comportamento do trabalhador esteja a perturbar a eficiência e a eficácia do desempenho do serviço, a integração do mesmo no horário em vigor para o serviço.

Cláusula Décima Quarta

Trabalho Noturno

1 — Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Entende-se por trabalhador noturno aquele que execute, pelo menos, 3 horas de trabalho normal noturno em cada dia.

3 — A determinação de horário que contemple prestação de trabalho noturno deverá ser comunicado ao trabalhador com uma antecedência de um mês.

4 — O trabalhador noturno não pode prestar mais de nove horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

5 — A prestação de trabalho noturno depende de autorização do Presidente Da Junta de Freguesia ou de quem este tenha delegado essa competência, mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

Cláusula Décima Quinta

Trabalho Suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, quando o serviço tenha de fazer face a crescimentos eventuais e transitórios de trabalho, em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço.

2 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório atribui ao trabalhador direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3 — A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização Da Junta de Freguesia ou de quem este tenha delegado essa competência, mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações previstas no n.º 1 da presente cláusula, exceto quando o mesmo é prestado por motivo de força maior.

4 — O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 — Não estão sujeitos à obrigação referida no número anterior, os trabalhadores que, em requerimento instruído com os documentos de prova adequados, demonstrem que se encontram numa das seguintes condições:

- a) Trabalhador portador de deficiência;
- b) Trabalhador com doença crónica;
- c) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- d) Trabalhador com filho menor de 12 anos;
- e) Trabalhador com filho detentor de deficiência ou doença crónica;
- f) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto menor de 12 anos de idade;
- g) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
- h) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa menor de 12 anos;

i) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;

j) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;

k) Trabalhador-Estudante;

l) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

6 — Os limites da duração de trabalho suplementar podem ser ultrapassados nas situações e com os limites fixados no n.º 3 do artigo 120.º da LTFP.

7 — Os responsáveis pelos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de trabalho suplementar que deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatórios gozados ou a gozar pelo trabalhador.

8 — O trabalhador deve apor o seu visto imediatamente a seguir à prestação do trabalho.

CAPÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula Décima Sexta

Princípios Gerais

1 — A Junta de Freguesia compete assegurar aos trabalhadores as condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos que se relacionem com o trabalho e adotar as medidas necessárias à prevenção de doenças profissionais.

2 — O cumprimento do disposto no número anterior deverá ser assegurado por serviços da Junta de Freguesia que desenvolvem as atividades necessárias à prevenção dos riscos das doenças profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3 — A Junta de Freguesia obriga-se a cumprir as imposições legais em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, mantendo os seus trabalhadores informados sobre o conteúdo daquelas.

Cláusula Décima Sétima

Deveres Específicos da Junta de Freguesia

Constituem obrigações da Junta de Freguesia, de acordo com a legislação em vigor:

a) Manter os edifícios, as instalações, os equipamentos e os locais de trabalho em condições de segurança e higiene, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra os riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as funções que exercem e as precauções a tomar para minimizar os mesmos;

c) Promover a colaboração de todos os trabalhadores na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção adequado às suas funções e ao posto de trabalho que ocupam;

e) Apoiar a comissão de segurança, higiene e saúde no desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho sempre que as questões o justifiquem;

g) Implementar as recomendações da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) Dar conhecimento aos trabalhadores das normas legais, convencionais e regulamentares sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula Décima Oitava

Obrigações do Trabalhador

Constituem obrigações do trabalhador, de acordo com a legislação em vigor:

a) Cumprir as instruções de segurança, higiene e saúde legalmente previstas e determinadas pela Junta de Freguesia;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões;

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

d) Cooperar para a melhoria das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências detetadas que sejam suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato, adotar as medidas e instruções determinadas para a situação em curso;

g) O trabalhador incorre em responsabilidade disciplinar e civil pela violação das suas obrigações em matérias segurança e higiene no trabalho.

Cláusula Décima Nona

Equipamento Individual

1 — À Junta de Freguesia compete fornecer as fardas e os equipamentos de trabalho adequados para que o trabalhador desempenhe as suas funções.

2 — Na escolha do material das fardas e dos equipamentos de segurança deverão ser consideradas as imposições legais, as condições climáticas do local e o período do ano em que os mesmos vão ser utilizados.

3 — A Junta de Freguesia suporta os encargos com a deterioração das fardas e equipamentos de segurança causados pelo seu uso normal.

Cláusula Vigésima

Locais para Refeição

1 — À Junta de Freguesia compete, nos casos em que se revele necessário, disponibilizar ao trabalhador um espaço com condições de higiene, equipado com água potável, mesas e cadeiras e os eletrodomésticos necessários ao aquecimento de uma refeição ligeira.

2 — Ao trabalhador compete zelar pela higiene e bom estado de utilização do espaço disponibilizado pela Junta de Freguesia, incorrendo em responsabilidade disciplinar em caso de violação das suas obrigações em matéria de segurança e higiene.

Cláusula Vigésima Primeira

Vestiários, Lavabos e Balneários

1 — À Junta de Freguesia compete, nos casos em que se revele necessário, disponibilizar ao trabalhador vestiários, lavabos e balneários com condições de higiene e segurança.

2 — Quando se verifique a atribuição de um cacifo individual, o trabalhador, para efeitos de limpeza, manutenção e desinfestação, fica obrigado a assegurar a sua abertura nos períodos e dias determinados pelo responsável do serviço.

3 — Ao trabalhador compete zelar pela higiene e bom estado de utilização dos espaços disponibilizados, incorrendo em responsabilidade disciplinar em caso de violação das suas obrigações em matéria de segurança e higiene.

Cláusula Vigésima Segunda

Medicina no Trabalho

À Junta de Freguesia compete promover os serviços de medicina no trabalho, de forma a assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores, considerando para esse efeito os riscos a que estes se encontram expostos nos locais de trabalho.

Cláusula Vigésima Terceira

Representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

1 — A eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho segue as determinações constantes na legislação aplicável.

2 — A Junta de Freguesia compromete-se a prestar a colaboração necessária à realização do ato eleitoral.

3 — O Município do Funchal, mediante solicitação com a antecedência mínima de 8 dias úteis, compromete-se a disponibilizar, nas suas instalações, espaço adequado à realização das reuniões de trabalho dos representantes dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula Vigésima Quarta

Comissão Paritária

1 — A Comissão Paritária é composta por dois representantes de cada parte.

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

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, 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 a antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5 — A presidência da Comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6 — A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

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

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

9 — As reuniões da Comissão Paritária são lavradas em atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

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

11 — As comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

12 — As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município do Funchal, em local a designar para o efeito.

Cláusula Vigésima Quinta

Divulgação

A Junta de Freguesia de São Martinho e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Fins Públicos obrigam-se a facultar aos trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, cópia do presente documento.

Cláusula Vigésima Sexta

Participação dos Trabalhadores

1 — A Junta de Freguesia compromete-se a reunir semestralmente com o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Fins Públicos para análise e discussão de aspetos que se relacionem com os trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no n.º 1 e no n.º 2 do artigo 340.º da LTFP, a afixar, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Junta de Freguesia de São Martinho, informação relativa à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

Cláusula Vigésima Sétima

Resolução de conflitos Coletivos

1 — A Junta de Freguesia de São Martinho e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Fins Públicos adotam, na resolução dos conflitos emergentes do presente Acordo, os meios e os termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

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

Funchal, 29 de dezembro de 2014.

Pelo Empregador Público:

João Cunha e Silva; Vice-presidente do Governo Regional da Madeira, responsável pela área da Administração Pública

José Manuel Ventura Garcês, Secretário Regional do Plano e Finanças, responsável pela área das Finanças

Duarte Luís F. Caldeira Ferreira, Presidente da Junta de Freguesia de São Martinho.

Pela Associação Sindical:

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário do SINTAP

Depositado em 4 de março de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 10/2015, a fls. 34 do Livro n.º 1.

30 de abril de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

208614912