

## Cláusula 12.ª

**Limites do trabalho extraordinário**

1 — Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 161.º do RCTFP o trabalho extraordinário efetuado ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 160.º do RCTFP fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

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

3 — Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4 — O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 160.º do RCTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

## CAPÍTULO III

**Disposições Finais**

## Cláusula 13.ª

**Divulgação Obrigatória**

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

## Cláusula 14.ª

**Procedimento Culposo**

A violação das normas previstas neste ACEEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

## Cláusula 15.ª

**Resolução de Conflitos Coletivos**

1 — As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEEP, 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.

Avis, 29 de janeiro de 2014

Pelo Empregador Público:

*Anabela Calhau Pires*, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Avis.

Pela Associação Sindical:

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

*José António Oliveira Cardoso*, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL

*Helena Isabel Duarte Neves*, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL

*Silvia Susana Lopes Pereira Feliz*, na qualidade de Membro da Direção Regional e Mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL

Depositado em 9 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 209/2015, a fls. 62 do Livro n.º 1.

16 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Maria Joana de Andrade Ramos*.

**Acordo coletivo de trabalho n.º 213/2015****Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Palmela e a FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos****Ata de concordância**

No decorrer do procedimento negociada tendente à celebração do Acordo Coletivo de Entidade Empregadora

Pública para o Município de Palmela, entabulado entre a Câmara Municipal de Palmela e a FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos —, foram tecidas considerações de ordem formal e/ou redação sobre o clausulado, bem como sobre os seus aspetos mais inovadores.

Face ao trabalho conjunto desenvolvido e aos contributos das partes que foram acolhidos no clausulado em anexo, que faz parte integrante da presente ata, e que se consubstancia no diploma que se anexa, o Município de Palmela — Câmara Municipal e a FESAP, constata a existência de consenso nas matérias essenciais, manifestando, desde já, a sua concordância com o mesmo.

Por corresponder à vontade das partes a presente ata segue assinada pelos representantes das mesmas.

Palmela, 26 de fevereiro de 2014.

Pela entidade empregadora pública:

*Álvaro Manuel Balseiro Amaro*, Presidente da Câmara Municipal de Palmela.

Pela associação sindical:

*Jorge Manuel Soares Nobre dos Santos*, Secretário-Geral da FESAP.  
*José Joaquim Abraão*, Vice-Secretário-Geral da FESAP.

**Preâmbulo**

O Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Palmela 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, definindo-se assim as modalidades de horários a estabelecer no Município de Palmela.

Neste sentido, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, entre:

Pela entidade empregadora pública

*Álvaro Manuel Balseiro Amaro*, Presidente da Câmara Municipal de Palmela.

Pelas associações sindicais

*Jorge Manuel Soares Nobre dos Santos*, Secretário-Geral da Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

*José Joaquim Abraão*, Vice-Secretário-Geral da Federação de Sindicatos 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 Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados nos Sindicatos subscritores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, que exercem funções no Município de Palmela, doravante também designado por Município ou por Entidade Empregadora Pública.

2 — Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º (Regime) do RCTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 100 trabalhadores.

3 — O Acordo aplica-se ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar num dos sindicatos outorgantes, aqui representados.

## Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia, 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, e não havendo denúncia por qualquer das partes, 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 não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas, não podendo ser prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho, sem prejuízo do regime previsto para o horário flexível.

2 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do regime específico aplicável ao horário flexível.

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

4 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de audição dos trabalhadores abrangidos, e consulta 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.

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

## Cláusula 4.ª

**Modalidades de horário de trabalho**

São previstas as seguintes modalidades de horários de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de horário de trabalho
- h) Horário específico

## Cláusula 5.ª

**Horário rígido**

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

Período da manhã — das 08.30h às 12.00h

Período da tarde — das 13.00h às 16.30h

## Cláusula 6.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 da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho extraordinário.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08.00h e as 20.00h, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10.00h às 12.00h e das 14.00h às 16.00h;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário tem a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, devendo verificar-se no período compreendido entre as 12.00h e as 14.00h;

c) O cumprimento da duração do horário de trabalho deve ser aferido mensalmente.

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

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em caso algum, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

6 — No final de cada período de referência, há lugar à marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

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 — A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias de período de aferição a que o débito respeita.

## Cláusula 7.ª

**Jornada contínua**

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo efetivo de trabalho.

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

3 — A jornada contínua pode ser autorizada, designadamente, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filho 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 não superior 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 o 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.

4 — A jornada contínua não dispensa o dever de cumprimento atempado das tarefas atribuídas.

## Cláusula 8.ª

**Horário desfasado**

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

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

3 — O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços dirigida ao Presidente da Câmara, ou a quem se encontre (sub)delegada esta competência, ouvidas as associações sindicais.

4 — O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência (sub)delegada para o efeito, precedido de parecer da unidade orgânica responsável pela gestão de recursos humanos.

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

2 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

3 — No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

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

5 — Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

6 — 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.

7 — 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.

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

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

## Cláusula 10.ª

**Trabalho noturno**

1 — Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20.00h de um dia e as 07.00h do dia seguinte.

2 — Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.

3 — O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4 — O Município obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte, sem prejuízo de situações de alteração necessárias e imprescindíveis decorrentes do superior interesse do serviço.

## Cláusula 11.ª

**Isenção de horário de trabalho**

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 139.º do RCTFP ou outras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva Entidade Empregadora Pública os 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 local de trabalho onde o trabalhador está colocado.

2 — A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do RCTFP.

3 — Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho

extraordinário realizado nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 158.º do RCTFP.

4 — 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 dos intervalos de descanso.

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

6 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o colaborador está afeto.

## Cláusula 12.ª

**Horário específico**

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme preceituado pelo artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;

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

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

## Cláusula 13.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 Município, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3 — O trabalhador é obrigado à prestação do 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) Trabalhador deficiente;

b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior;

5 — No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

## Cláusula 14.ª

**Limites do trabalho extraordinário**

1 — Execiona-se o disposto no número anterior, desde que reunidos os pressupostos legais de realização de trabalho extraordinário, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades, para os quais o limite anual pode atingir as 200 horas:

a) Carreira de assistente operacional, nas atividades da limpeza urbana;

b) Carreira de assistente operacional, nas atividades de condução de veículos;

c) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, nas atividades de realização de eventos e espetáculos;

d) Carreira de assistente operacional, nas atividades de apoio às instalações elétricas e de apoio aos cemitérios;

e) Carreira de assistente operacional, nas atividades de apoio ao abastecimento de águas, das águas residuais e de saneamento.

## Cláusula 15.ª

**Registo da assiduidade e pontualidade**

1 — As entradas e saídas dos locais de trabalho são obrigatoriamente precedidas de registo no sistema de registo automático, mediante a utilização do registo eletrónico de ponto ou de outro sistema de controlo à disposição dos trabalhadores nos respetivos serviços.

2 — O registo eletrónico de ponto é propriedade do Município. Em caso de extravio, furto ou roubo do cartão ou dispositivo de marcação de ponto, o trabalhador deve comunicar o facto imediatamente ao seu superior hierárquico, mediante a utilização de formulário próprio, que deve ser remetido à unidade orgânica de Recursos Humanos, para que se proceda à emissão da 2.ª via do registo eletrónico de ponto. A emissão de 3.ª via implicará o pagamento pelo trabalhador do preço de aquisição da mesma.

3 — Em caso de anomalia do sistema de registo automático de assiduidade, ou em razão de qualquer anomalia ou esquecimento do meio de registo, o trabalhador deve informar imediatamente o respetivo superior hierárquico.

4 — Nos serviços em que não se encontre o sistema de registo automático de assiduidade, e em que não seja possível aceder a terminal instalado em edifício próximo, a verificação é feita através de livro de ponto, que estará ao dispor dos trabalhadores nos períodos de entrada e saída em cada um dos períodos do dia.

5 — A falta de registo de entrada e/ou de saída em qualquer um dos períodos de trabalho diário, quando não autorizada pelo superior hierárquico, é considerada como falta injustificada.

6 — O registo de ponto é estritamente individual, consistindo infração disciplinar a marcação de entradas e/ou saídas por outrem que não o próprio.

7 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos ao registo de ponto, com exceção daqueles que sejam dispensados superiormente desse registo, por razões de natureza da função ou por o local da prestação do trabalho diário ser de natureza temporária ou permanentemente impeditivo do exercício desse dever.

8 — A dispensa do dever do registo de ponto não isenta do dever de assiduidade, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.

## CAPÍTULO III

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 16.ª

##### Princípios gerais

1 — Constitui dever do Município instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, à segurança, saúde e higiene no trabalho e prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2 — O Município obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — O Município obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho, promovendo ações de sensibilização junto dos locais de trabalho, mantendo trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Cláusula 17.ª

##### Deveres específicos do Município

1 — O Município é obrigado a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, assegurando a proteção dos trabalhadores 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 adequado às funções inerentes ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido na legislação e regulamentação aplicável;

e) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde ou os 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 ou 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 ou aos representantes eleitos dos trabalhadores;

h) Fornecer aos trabalhadores informação sobre as normas legais e regulamentares aplicáveis em sede de prevenção de segurança, higiene e saúde;

i) Em tudo quanto for omissis 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 atarquia, 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 contato imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para a 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 ao Município fornecer o equipamento de proteção individual e vestuário de trabalho.

2 — Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as exigências das respetivas funções e as condições climatéricas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável.

3 — O Município suportará os encargos com a deterioração do vestuário de trabalho 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, o Município porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e aseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

#### Cláusula 21.ª

##### Vestiários, lavabos e balneários

O Município 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 do trabalho**

O Município obriga-se a manter os serviços internos de medicina no trabalho com o intuito de assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores, em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, bem como a nível geral na prevenção de qualquer outro tipo de patologia, na prestação de cuidados de saúde, em situações de primeiros socorros, bem como serviços de vacinação dos trabalhadores nos termos gerais.

## 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 (Regime) do RCTFP e respetiva regulamentação, nos artigos 181.º e seguintes (Regulamento) do RCTFP, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral.

2 — O Município 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 — As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar as disposições do presente acordo.

2 — A Comissão Paritária é composta por 4 membros, sendo 2 representantes da Câmara e 2 representantes dos trabalhadores indicados pelas associações sindicais outorgantes.

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

4 — 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.

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

6 — A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes outorgantes.

7 — A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

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

9 — 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.

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

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

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

13 — 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 presente Acordo.

## Cláusula 26.ª

**Participação dos trabalhadores**

a) O Município compromete-se a reunir sempre que necessário com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

b) Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º (Regime) do RCTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Município, 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 de salvaguarda do funcionamento normal do órgão ou serviços.

## Cláusula 27.ª

**Resolução de conflitos coletivos**

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

b) 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.

Pelo empregador público:

*Álvoro Manuel Balseiro Amaro*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Palmela.

Pela associação sindical:

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

*Jorge Manuel Soares Nobre dos Santos*, na qualidade de Secretário-Geral.

*José Joaquim Abraão*, na qualidade de Vice-Secretário-Geral.

Depositado em 30 de outubro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 159/2015, a fls. 55 do Livro n.º 1.

16 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Maria Joana de Andrade Ramos*.

209127448

**Acordo coletivo de trabalho n.º 214/2015**

**Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública entre a Freguesia de Martim Longo e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.**

## CAPÍTULO I

**Âmbito e Vigência**

## Cláusula 1.ª

**Âmbito de aplicação**

1 — O presente acordo coletivo de entidade empregadora pública, adiante designado por ACEEP, obriga por um lado a Freguesia de Martim Longo, adiante designado por Entidade Empregadora Pública (EEP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores da EEP filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEEP.

2 — O presente ACEEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LGTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela EEP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3 — Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LGTFP serão abrangidos pelo presente ACEEP, cerca de Cinco trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente ACEEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.