

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.

Mértola, 14 de outubro de 2015.

Pelo Empregador Público:

A Presidente da Junta de Freguesia de Espírito Santo, *Cláudia Isabel da Luz Arsénio*.

Pela Associação Sindical:

Joaquim José Grácio Ribeiro — Secretário Nacional do SINTAP na qualidade de mandatário.

Depositado em 09 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 212/2015, a fls. 62 do Livro n.º 1.

9 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

209163671

Acordo coletivo de trabalho n.º 299/2015

Acordo Coletivo de Empregador Público Celebrado entre o Município de Barrancos e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Barrancos, doravante designada por Empregador Público.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 101 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevivência, denúncia e cessação

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

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

3 — A sobrevivência, denúncia e cessação deste Acordo seguem os trâmites legais previstos nos artigos 374.º a 376.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento e atendimento dos serviços

1 — O período normal de funcionamento decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 08h00 e as 18h00.

2 — Os horários de atendimento praticados pelos serviços, têm de ser afixados de forma visível junto dos mesmos e divulgados na página Web.

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho e sua organização

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

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

4 — O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5 — A alteração de horário de trabalho deve ser fundamentada e precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ser afixada no órgão ou serviço com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação.

6 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o Empregador Público não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

7 — A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

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

Cláusula 5.ª

Intervalo de descanso e descanso semanal

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Quando circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas o justifiquem e mediante acordo com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido para 45 minutos, para que, uma vez por semana, possa durar 2 horas.

3 — Quando, na situação prevista no número anterior, a modalidade de horário de trabalho adotada for a do horário flexível, uma das horas do intervalo de descanso pode ser gozada nas plataformas fixas.

4 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

5 — Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do artigo 124.º da LTFP.

Cláusula 6.ª

Noção de horário de trabalho

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso.

Cláusula 7.ª

Modalidades de horário de trabalho

1 — Em função da natureza das suas atividades, o Empregador Público pode adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Trabalho por turnos.

2 — Não obstante o disposto no número anterior, a modalidade de horário de trabalho em regra praticada é a do horário flexível.

3 — A adoção das restantes modalidades de trabalho previstas no n.º 1, é decidida pelos órgãos próprios do Empregador Público, ouvidos os trabalhadores e após negociação com as associações sindicais signatárias do presente Acordo, nos termos previstos na lei.

4 — Para além dos horários referidos no n.º 1 podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na lei.

Cláusula 8.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por decisão do dirigente máximo ou de quem tenha sido delegada essa competência, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos artigos 33.º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea d), da LTFP.

b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos dos artigos 89.º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea f), da LTFP.

Cláusula 9.ª

Horário Flexível

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída, desde que respeitando as plataformas fixas e o demais estabelecido na presente cláusula.

2 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho nem mais de cinco horas consecutivas.

3 — Os trabalhadores do Empregador Público abrangidos pela modalidade de horário flexível com gestão individual do horário de trabalho, não estão dispensados do cumprimento das obrigações que lhe forem determinadas, devendo, designadamente:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, 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;

c) Assegurar a realização do trabalho suplementar diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico, nos termos do disposto no artigo 227.º, n.º 3, do Código do Trabalho, por remissão do artigo 120.º, n.º 1, da LTFP.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10h00 às 12h00 e das 14h30 às 16h30;

b) O período mínimo de descanso entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda é, no mínimo, de uma hora;

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

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

a) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de sete horas, sendo feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos;

b) À marcação de falta, a justificar por cada período igual ou inferior a sete horas, sendo reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

6 — 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.

7 — Quando vários trabalhadores da mesma unidade orgânica ou serviço manifestem intenção de beneficiar de horário flexível e o regular funcionamento desaconselhe o deferimento de todos os pedidos, nomeadamente, aplicando a todos eles os mesmos períodos de presença obrigatória, proceder-se-á sucessivamente do seguinte modo:

a) Os trabalhadores que tenham manifestado interesse na autorização do horário flexível são convocados a apresentar uma solução consensual, podendo estes propor, nomeadamente, o horário flexível com períodos de presença obrigatória desfasados ou dilatados em relação aos previstos no n.º 4, que será deferido salvo prejuízo relevante para o serviço;

b) Não havendo acordo ou não sendo viável o desfasamento do horário flexível, será dada preferência na escolha das plataformas fixas aos trabalhadores que invoquem circunstâncias relevantes, que devidamente demonstradas justifiquem o deferimento do pedido, nomeadamente, as previstas nas alíneas a) e e) do n.º 3 da Cláusula 12.º

8 — Nos casos previstos no número anterior, no parecer que o responsável pela unidade orgânica ou serviço de registo envie para o Departamento de Recursos Humanos será sempre feita referência, de modo consubstanciado, ao seguinte:

a) Da existência ou não de proposta de solução consensual apresentada pelos trabalhadores interessados na autorização do horário flexível;

b) Do teor e compatibilidade da proposta de solução consensual apresentada pelos trabalhadores, quando exista, com o regular funcionamento do serviço;

c) Da possibilidade ou não de, nomeadamente com recurso ao desfasamento de plataformas fixas ou eventual alargamento dos períodos de presença obrigatória, assegurar o regular funcionamento do serviço, ainda que não exista proposta consensual dos trabalhadores;

d) Dos fundamentos invocados e demonstrados por cada um dos interessados, quando for seu parecer que o regular funcionamento do serviço não é compatível com o deferimento de todos os pedidos com os períodos de presença obrigatória pretendidos pelos trabalhadores ou propostos nos termos da alínea a) do número anterior.

Cláusula 10.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:

a) Período da manhã — das 09h00 às 12h30;

b) Período da tarde — das 13h30 às 17h00.

Cláusula 11.ª

Horário desfasado

1 — O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período de trabalho diário, 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 — É permitida a fixação de horário desfasado, nas situações de fundamentada conveniência de serviço, designadamente nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, prestem assistência permanente a outros serviços com períodos de funcionamento dilatados, sem prejuízo da prévia audição das associações sindicais.

Cláusula 12.ª

Jornada contínua

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

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

3 — A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na presente lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:

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, 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 — O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

5 — Quando vários trabalhadores da mesma unidade orgânica ou serviço que reúnam condições para beneficiar da jornada contínua manifestem intenção de beneficiar dessa modalidade de horário e o regular funcionamento desaconselhe o deferimento de todos os pedidos, nomeadamente, com os horários de trabalho pretendidos, proceder-se-á, sucessivamente, do seguinte modo:

a) Os trabalhadores que tenham manifestado interesse na autorização da jornada contínua são convocados a apresentar uma solução consensual, podendo estes propor, nomeadamente, a jornada contínua com horários desfasados, articulando entre si diferentes horas de entrada, de saída e de descanso entre:

(i) as 8h30 e as 15h30;

(ii) as 9h30 e as 16h30;

(iii) as 11h00 e as 18h00.

b) Não havendo acordo, será dada preferência na escolha do horário de trabalho ou, não sendo viável o desfasamento do horário, no deferimento da jornada contínua, aos trabalhadores que invoquem circunstâncias relevantes, que devidamente demonstradas justifiquem o deferimento do pedido, nomeadamente, situação de doença crónica do filho ou de familiar, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para prestar a necessária assistência.

6 — Nos casos previstos no número anterior, no parecer que o responsável pela unidade orgânica ou serviço de registo envie para o Departamento de Recursos Humanos será sempre feita referência, de modo consubstanciado, ao seguinte:

a) Existência ou não de proposta de solução consensual apresentada pelos trabalhadores interessados na autorização da jornada contínua;

b) Teor e compatibilidade da proposta de solução consensual apresentada pelos trabalhadores, quando exista, com o regular funcionamento do serviço;

c) Possibilidade ou não de, nomeadamente com recurso ao horário, assegurar o regular funcionamento do serviço, ainda que não exista proposta consensual dos trabalhadores;

d) Fundamentos invocados e demonstrados por cada um dos interessados, quando for seu parecer que não é possível deferir todos os pedidos de jornada contínua ou deferir todos eles nos horários pretendidos ou propostos nos termos da alínea a) do número anterior.

7 — Sem prejuízo na presente cláusula, a jornada contínua validamente autorizada apenas poderá ser alterada e, em último caso, revogada, com fundamento na cessação dos pressupostos com base nos quais foi deferida.

8 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, pode a Câmara Municipal de Barrancos, enquanto Empregador Público, adotar e/ou alargar a jornada contínua a toda uma unidade orgânica, serviço ou sector, abrangendo, nesse caso, todos os trabalhadores integrados na(o) mesma(o).

Cláusula 13.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 rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho.

4 — A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;

b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição têm uma duração mínima de trinta minutos, considerando-se incluídas no tempo de trabalho quando não superiores a esse período de tempo.

e) Salvo o disposto na alínea seguinte, os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho, no período de tempo estabelecido para as refeições.

f) Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem a refeição, o Empregador Público poderá facultar um local adequado para esse efeito.

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

h) Os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

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

j) 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 das normas legais imperativas.

5 — O regime de turnos é permanente, quando o trabalho for prestado em todos os 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.

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

Cláusula 14.ª

Suplemento remuneratório de turno

1 — O pessoal em regime de trabalho por turnos, desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período noturno, tem direito ao subsídio de turno.

2 — O subsídio de turno é calculado sobre o nível remuneratório da posição remuneratória de cada trabalhador de acordo com as seguintes percentagens:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.

3 — As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afasta o que seja devido por prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 15.º

Trabalho Noturno

1 — Considera-se período de trabalho noturno o prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

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

3 — O Empregador Público obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 16.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras ou categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Assistente Técnico.

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

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

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

Cláusula 17.º

Trabalho a tempo parcial

1 — Por acordo entre o trabalhador e o Empregador Público, o período normal de trabalho semanal pode ser inferior ao estabelecido no n.º 1 da Cláusula 4.ª

2 — O trabalho a tempo parcial é prestado de segunda a sexta-feira, em todos ou alguns dias, devendo o número de horas diárias ou de dias de trabalho semanal ser fixado por acordo.

3 — O trabalho a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5 — Se o período normal de trabalho não for igual, em cada semana, é considerada a respetiva média num período de 2 meses.

6 — O acordo ao regime de trabalho a tempo parcial é concebido tendo em conta as seguintes situações preferenciais, nos termos do previsto no artigo 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho:

- a) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Pessoa com deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 18.ª

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar 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 Empregador Público, carecendo sempre, exceto por motivos de força maior, de autorização prévia.

3 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar 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 portador de deficiência;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante;
- c) Trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhador com doença crónica;
- e) Trabalhador-estudante, exceto por motivo de força maior.

Cláusula 19.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

Cláusula 20.^a

Teletrabalho

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, e através de recursos a tecnologias de informação e comunicação.

2 — Pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, a modalidade de teletrabalho para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3 — Para efeitos do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho, sujeito à forma escrita, celebrado entre o Empregador Público e o trabalhador, não pode exceder três anos, podendo ser denunciado, por iniciativa de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias de execução.

4 — Cessado o acordo, 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.

5 — Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação se for o caso.

6 — Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só podem ter por objeto o controlo da atividade laboral e dos respetivos equipamentos, podendo apenas ser efetuadas entre as nove e as dezanove.

Cláusula 21.^a

Interrupções ocasionais

1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 197.º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 101.º LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho:

- a) A interrupção de trabalho como tal considerada em regulamento interno ou resultante de uso;
- b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do Empregador Público;
- c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climático que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

f) Crédito mensal de quatro horas de dispensa ao trabalho, a gozar nas plataformas fixas, por inteiro ou em frações;

g) As interrupções autorizadas pelo Empregador Público em casos excecionais e devidamente fundamentados.

2 — As ausências justificadas nos termos da lei não podem ser descontadas no crédito de quatro horas previsto na alínea f) do número anterior.

3 — A autorização para as interrupções ocasionais previstas nas alíneas a) a f) do n.º 1, deve ser solicitada aos órgãos próprios do Empregador Público, com antecedência mínima de 24 horas ou, verificando-se a sua impossibilidade, nas situações previstas na alínea b) do número anterior, nas 24 horas seguintes.

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

CAPÍTULO III

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Cláusula 22.^a

Princípios gerais

1 — Constitui dever do Empregador Público instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde e higiene no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

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

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

Cláusula 23.^a

Deveres específicos do Empregador Público

O Empregador Público é obrigado a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- d) 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;
- e) 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 justificarem;
- f) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- g) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
- h) Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Cláusula 24.^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 Empregador Público;
- 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 pelo Empregador Público, 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 Empregador Público pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 25.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 Empregador Público porá à disposição dos trabalhadores, um local condigno, arejado, asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 26.ª

Medicina no trabalho

O Empregador Público obriga-se a criar serviços internos ou contratar serviços externos 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 27.ª

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

1 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, o Empregador Público compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2 — O Empregador Público compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções.

Cláusula 28.ª

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

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

2 — Sempre que pretenda exercer o direito ao gozo do crédito de horas, o representante dos trabalhadores deve avisar o Empregador Público, por escrito, com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 29.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-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 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 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 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 do Empregador Público.

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 30.ª

Divulgação

O Empregador Público obriga-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 31.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O Empregador Público compromete-se a reunir semestralmente 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 465.º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, 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 normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 32.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.

Barrancos, 24 de novembro de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

António Pica Tereno, Presidente da Câmara Municipal de Barrancos.

Pela Associação Sindical:

Maria Helena Rodrigues, na qualidade de Presidente do STE.

Jorge Manuel do Vale Alves Pereira, na qualidade de mandatário e Vice-Presidente.

Depositado em 18 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 294/2015, a fls. 73 do Livro n.º 1.

18 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

209163752