

**Acordo coletivo de trabalho n.º 147/2016**

**Acordo coletivo de empregador público celebrado entre o Município de Alijó, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP) e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas Concessionárias e Afins.**

**Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, significando designadamente o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei. A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo os artigos 13.º, 14.º e 364.º legitimidade aos municípios para conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem Acordos Coletivos de Empregador Público (ACEP). Relativamente aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública, e não obstante o disposto nos artigos supra mencionados, foi declarada a inconstitucionalidade, pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 949/2015, publicado no *Diário da República* no dia 22 de outubro de 2015, com força obrigatória geral, das normas que conferem aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração pública legitimidade para celebrar e assinar acordos coletivos de empregador público, no âmbito da administração autárquica, resultantes da alínea *b*), do n.º 3 e do n.º 6, do artigo 364.º da LGTF, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, por violação do princípio da autonomia local, consagrado no n.º 1 do artigo 6.º da CRP.

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

O presente ACEP responde, assim, às necessidades dos trabalhadores e simultaneamente permite implementar um novo modelo, um novo paradigma, de gestão dos serviços do Município de Alijó, que acompanhe o fenómeno da globalização, e que possibilite uma maior aproximação aos cidadãos e às suas necessidades, através da adoção de um instrumento que permita uma maior flexibilidade da gestão pública.

Procede-se no presente ACEP à adoção do regime semanal do período normal de trabalho de 35 (trinta e cinco) horas, o qual será a modalidade típica, em substituição do período normal de trabalho de 40 (quarenta) horas, sem prejuízo da possibilidade de recurso a tempos médios de trabalho e devidamente fundamentadas e limitadas no tempo, designadamente em caso de interesse pessoal dos trabalhadores. São ainda definidas as modalidades de horários a estabelecer no Município de Alijó.

O ACEP dispõe ainda de um conjunto de normas que regulamenta a matéria da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Neste sentido, ao abrigo do disposto nas alíneas *a*) e *b*), do n.º 3 e do n.º 6, do artigo 364.º e da alínea *a*), do n.º 2, do artigo 27.º, ambos da LTFP é estabelecido o presente ACEP, entre o Município de Alijó, representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Carlos Jorge Vilela da Rocha Magalhães, o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, representado pelo Senhor Fernando Gonçalves Fraga, Vice-secretário Geral na qualidade de Mandatário e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, representado pelos Senhores Carlos Fernando Costa Martins e José Manuel Salgado Félix, na qualidade de Membros da Direção Nacional e Mandatários.

Neste sentido é estabelecido o presente Acordo de Entidade Empregadora Pública.

**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 Alijó, doravante também designado por Município ou por Empregador Público.

2 — O presente Acordo aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Empregador Público, salvo

oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de associação sindical não subscritora do presente Acordo, relativamente aos seus filiados.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *g*), do n.º 2, do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante também designada por LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 140 (cento e quarenta) trabalhadores.

4 — O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar nos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.ª****Vigência, denúncia e sobrevivência**

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

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

3 — A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na legislação em vigor.

**CAPÍTULO II****Duração e Organização do Tempo de Trabalho****Cláusula 3.ª****Período normal de trabalho e sua organização temporal**

1 — O período normal de trabalho semanal é de 35 (trinta e cinco) horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de 7 (sete) horas.

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que 9 (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 horário flexível.

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

5 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de 7 (sete) dias em relação à data de início da alteração.

6 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a EEE recorrer a este regime mais de 3 (três) vezes por ano, desde que seja registada em documento próprio.

7 — As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

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

**Cláusula 4.ª****Modalidades de horário de Trabalho**

1 — São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

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

2 — A situação prevista na alínea *b*) está sujeita a autorização expressa do Presidente da Câmara Municipal, ou do Vereador com competência delegada.

**Cláusula 5.ª****Horários específicos**

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

*a*) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

- b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do CT;  
 c) Aos Trabalhadores que exerçam funções que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos.

## Cláusula 6.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 9 (nove) horas às 12 (doze) horas e 30 (trinta) minutos;

Período da tarde — das 14 (catorze) horas às 17 (dezassete) horas e 30 (trinta) minutos.

## Cláusula 7.ª

**Horário Flexível**

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

2 — A adoção 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 9 (nove) horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8 (oito) horas e as 20 (vinte) horas, com 2 (dois) períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 (dez) horas às 12 (doze) horas e das 14 (catorze) horas e 30 (trinta) minutos às 16 (dezasseis) horas e 30 (trinta) minutos;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de 1 (uma) hora;

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

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

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

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

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do 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 do período de aferição a que o débito respeita.

9 — A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mês seguinte.

## Cláusula 8.ª

**Jornada contínua**

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 (trinta) minutos que, para todos os efeitos, se considera como 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 nunca superior a 1 (uma) hora.

3 — A jornada contínua pode ser autorizada, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

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

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

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

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

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

## 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 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.

7 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Município obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

8 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

9 — Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 0 (zero) horas às 24 (vinte e quatro) horas).

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

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela EEP, 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 EEP e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

11 — 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.

12 — O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, 3 (três) períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em 2 (dois) períodos.

## Cláusula 10.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 determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidades de opção, horas fixas diferentes de entrada e de 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 ao Presidente da Câmara, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, 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 ACEP, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito,

que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída, aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

#### Cláusula 11.ª

##### Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 (vinte) horas de um dia e as 7 (sete) horas 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 (nove) horas num período de 24 (vinte e quatro) 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.

#### Cláusula 12.ª

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Para além dos casos previstos na lei, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva EEP, os trabalhadores detentores da carreira e categoria de técnicos superiores ou coordenadores técnicos, que o requeiram de forma justificada e desde que autorizado pelo órgão competente.

2 — A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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 11 (onze) horas seguidas entre 2 (dois) períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho extraordinário realizado em dias de descanso.

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 instituiu.

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.

#### Artigo 13.º

##### Meia jornada

1 — A Lei n.º 84/2015 de 7 de agosto, primeira alteração à LGTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, veio consagrar a meia jornada como nova modalidade de horário de trabalho.

2 — A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 15.º, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

3 — A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

4 — A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

5 — Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
- b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

6 — A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

7 — Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

#### Cláusula 14.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 Município de Alijó carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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 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.

#### Cláusula 15.ª

##### Limite anual da duração do trabalho suplementar

1 — O limite anual da duração do trabalho suplementar é de 200 (duzentas) horas, prestado quando o órgão ou o serviço tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios e não se justifique a admissão de trabalhador.

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

#### Cláusula 15.ª

##### Interrupção ocasional

1 — São consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

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

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

#### Cláusula 17.ª

##### Teletrabalho

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

2 — A duração inicial do acordo escrito entre a EEP e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder 3 (três) anos, podendo cessar, durante os primeiros 30 (trinta) dias de execução.

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

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

## CAPÍTULO III

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

## Cláusula 18.ª

**Princípios gerais**

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

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

3 — A EEP obriga-se, ainda, 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 19.ª

**Deveres específicos da EEP**

A EEP é obrigada a:

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

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

i) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se a legislação específica na matéria.

## Cláusula 20.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 pela EEP;

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

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

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

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

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

## Cláusula 21.ª

**Equipamento individual**

1 — Compete à EEP fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho.

2 — Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável e deve ter em conta a legislação específica para o setor profissional.

3 — A EEP suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado, salvo em caso de uso inadequado.

## Cláusula 22.ª

**Locais para refeição**

O Município porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à conservação ou aquecimento de refeições ligeiras.

## Cláusula 23.ª

**Vestiários, lavabos e balneários**

A EEP 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 24.ª

**Medicina no trabalho**

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

## Cláusula 25.ª

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

1 — Sem prejuízo do disposto no CT, a EEP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2 — A EEP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala ou espaço, 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 26.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 (DGAEP), no prazo de 30 (trinta) 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 (quinze) 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 (quinze) 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 Município, em local designado para o efeito.

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

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

12 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas, por correio eletrónico ou por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 27.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 ACEP.

Cláusula 28.ª

#### Procedimento Culposo

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

Cláusula 29.ª

#### Participação dos trabalhadores

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

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos da lei, 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 do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 30.ª

#### Resolução de conflitos coletivos

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

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

Alijó, 29 de dezembro de 2015.

Pelo Empregador Público:

Município de Alijó:

*Carlos Jorge Vilela da Rocha Magalhães*, na qualidade de Presidente da Câmara.

Pelas Associações Sindicais:

SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

*Fernando Gonçalves Fraga*, Vice-Secretário-Geral, na qualidade de Mandatário.

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

*Carlos Fernando Costa Martins* e *José Manuel Salgado Félix*, ambos na qualidade de Membros da Direção Nacional e Mandatários.

Depositado em 7 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 23/2016, a fls. 5 do Livro n.º 2.

7 de janeiro de 2016. — A Subdiretora-Geral (no âmbito da competência delegada — Despacho n.º 13824/2013, de 16 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 30 de outubro), *Sílvia Gonçalves*.  
209276131

## Aviso n.º 1074/2016

### Comissão de Trabalhadores

#### I — Estatutos

Comissão de Trabalhadores dos Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Concelhos de Loures e Odivelas

#### Alteração

Alteração, aprovada em votação realizada em 24 de setembro de 2015, dos estatutos publicados no *Diário da República*, 2.ª série, Parte J3, n.º 125, de 30 de junho de 2015, e retificados no *Diário da República*, 2.ª série, Parte J3, n.º 138, de 17 de julho de 2015.

Estatutos da Comissão de Trabalhadores dos SIMAR de Loures e Odivelas

Os trabalhadores dos Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos, dos Concelhos de Loures e Odivelas, adiante designada SIMAR, no exercício dos direitos conferidos pela Constituição da República e pela Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aprovam os seguintes Estatutos da Comissão de Trabalhadores e o Regulamento Eleitoral para a Eleição da Comissão de Trabalhadores dos SIMAR, e que faz parte integrante dos mesmos:

### 1 — Princípios Gerais

#### Artigo 1.º

#### Coletivo de Trabalhadores

1 — O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores dos SIMAR.

2 — O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes Estatutos e na LTFP neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores dos SIMAR, a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador dos SIMAR pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos Estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 2.º

#### Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- A Reunião Geral de Trabalhadores, adiante designada RGT;
- A Comissão de Trabalhadores, adiante designadamente CT.

#### Artigo 3.º

#### Reunião Geral de Trabalhadores

A RGT, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores dos SIMAR, conforme definição do artigo 1.º

#### Artigo 4.º

#### Competência da Reunião Geral de Trabalhadores

Compete à RGT:

- Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos Estatutos da CT;
- Destituir a CT a todo o tempo;
- Aprovar o respetivo programa de ação;
- Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos na Lei e nestes Estatutos;
- Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores, que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

#### Convocação da Reunião Geral de Trabalhadores

A RGT pode ser convocada:

- Pela CT;
- Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores, em requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos, subscrito por todos os proponentes;