

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.

Torre de Moncorvo, 19 de março de 2014.

Pelo Empregador Público:

Nuno Jorge Rodrigues Gonçalves, na qualidade de Presidente da Câmara.

Pela Associação Sindical:

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário do STAL.

José António Vara Freire, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário do STAL.

Depositado em 14 de dezembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 413/2015, a fls. 90 do Livro n.º 1.

14 de dezembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.
209226105

Acordo coletivo de trabalho n.º 65/2016

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública — ACEEP celebrado entre o Município de Setúbal, a FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.

Preâmbulo

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

Neste sentido, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública ao abrigo do disposto no artigo 343.º, n.º 2 do RCTFP.

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, o Município de Setúbal, adiante designado por Município e por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados na FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e no SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.

2 — Para efeitos do disposto na alínea g) do artigo 350.º do RCTFP serão abrangidos pelo presente ACEEP cerca de 150 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1 — O presente ACEEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República* e vigora pelo prazo de 1 ano.

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

3 — A denúncia e sobrevigência do ACEEP seguem os trâmites legais previstos no RCTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador é obrigado a prestar, diariamente, medido em número de horas por dia e por semana e corresponde ao trabalho a tempo completo.

2 — A duração semanal de trabalho a tempo completo é de 35 horas, distribuídas por um período de trabalho diário de 7 horas, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo dos de menor duração legalmente previstos, designadamente o trabalho a tempo parcial.

3 — A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Não podem ser prestadas mais do que 9 horas de trabalho diário, incluindo a duração de trabalho extraordinário.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica a prestação de trabalho sob regimes específicos legalmente previstos, nomeadamente, o dos bombeiros sapadores.

Cláusula 4.ª

Descanso Semanal

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

2 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos seguintes casos:

a) Pessoal dos serviços que encerrem a sua atividade noutros dias da semana;

b) Pessoal dos serviços cuja continuidade de atividade não possa ser interrompida;

c) Pessoal dos serviços de limpeza e de outros serviços preparatórios ou complementares que devem necessariamente ser efetuados nos dias de descanso do restante pessoal;

d) Pessoal afeto a atividades de vigilância e transporte;

e) Pessoal dos serviços de fiscalização de atividades que não encerrem ao sábado e ao domingo;

f) Pessoal dos serviços de atendimento;

g) Pessoal que preste serviço nas bibliotecas, museus, arquivos, instalações desportivas e equipamentos municipais;

h) Pessoal de outros serviços em que o interesse público o justifique, designadamente os que exercem atividades em exposições, feiras, mercados ou outros eventos;

i) Outros casos previstos na lei.

3 — Os trabalhadores que efetuem trabalhos ao fim de semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal um fim de semana completo a cada quatro semanas.

4 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem como limite a duração média de um dia normal de trabalho e confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório, remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — Ao trabalho em dia feriado, nos casos em que este recaia em dia de descanso semanal obrigatório, aplica-se o previsto no número anterior.

Cláusula 5.ª

Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho determina as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso não compreendidos no período normal de trabalho.

2 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

3 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e à comissão sindical ou aos delegados sindicais e ser afixadas no órgão ou serviço com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.

4 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a entidade empregadora pública recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão sindical ou os delegados sindicais.

5 — O Município está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6 — Havendo no Município trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho deve ter sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 6.ª

Período de funcionamento

1 — O período de funcionamento é o intervalo de tempo diário durante o qual é exercida a atividade dos serviços do Município.

2 — A atividade normal dos serviços do Município decorre entre as 8.00 e as 20.00 horas, sendo apenas permitida a permanência dos trabalhadores, para além deste período, quando devidamente autorizados pelo responsável hierárquico.

3 — Excetua-se do disposto no número anterior os serviços com regime de funcionamento especial.

4 — Consideram-se serviços com regime de funcionamento especial, designadamente os seguintes:

- a) Mercados e serviços de abastecimento
- b) Cemitérios
- c) Bombeiros e ambulâncias
- d) Recolha de resíduos sólidos (lixos) e lavagem de contentores
- e) Equipamentos culturais e desportivos
- f) Postos de turismo
- g) Outros em que as condições específicas da atividade o justifiquem.

Cláusula 7.ª

Modalidades de horário de trabalho

Na organização dos horários de trabalho podem ser adotadas as seguintes modalidades de horário, em razão da especificidade das atividades desenvolvidas:

- a) Horário fixo — rígido ou desfasado
- b) Horário flexível
- c) Jornada contínua
- d) Trabalho por turnos
- e) Horário específico
- f) Isenção de Horário
- g) Horário especial dos Bombeiros Sapadores.

Cláusula 8.ª

Horário rígido

1 — O regime de horários fixos exige o cumprimento da duração semanal de trabalho, repartida por dois períodos diários, com horas

de entrada e de saída, fixas e um intervalo de descanso. Estes horários cumprem os seguintes períodos de trabalho diário:

a) Horários rígidos:

Período da manhã — das 9.00 às 12.30 horas.

Período da tarde — das 14.00 às 17.30 horas.

b) Horários desfasados (serviços operacionais):

Período da manhã — das 8.00 às 12.00 horas.

Período da tarde — 13.00 às 16.00 horas.

2 — A título excepcional é concedida, nestes regimes de horário, uma tolerância máxima de 15 minutos no início da prestação de trabalho diária, que deve ser compensada no próprio dia.

Cláusula 9.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, para determinadas carreiras, categorias, 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 sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

Cláusula 10.ª

Horário Flexível

1 — O horário flexível permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho escolhendo, dentro de certos limites, as horas de entrada e de saída, em cada um dos períodos do dia, embora com dois períodos de presença obrigatória: plataformas fixas.

2 — A adoção do horário flexível está subordinada às seguintes regras:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços nem o cumprimento pelos trabalhadores das tarefas que lhes estejam atribuídas ou para que sejam convocados, designadamente no que respeita às relações com o público.

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 9 horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho extraordinário, salvo em situações excecionais ou em casos de força maior;

c) O cumprimento da duração de trabalho será aferido mensalmente.

3 — A prestação diária de trabalho deve ocorrer entre as 8.00 e as 20.00 horas, com dois períodos de presença obrigatória, plataformas fixas, com a duração total de 4 horas:

Período da manhã: entre as 10.00 e as 12.00 horas

Período da tarde: entre as 14.00 e as 16.00 horas

4 — O intervalo de descanso obrigatório consiste numa pausa com a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, para refeição, de forma a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

5 — As ausências ao serviço nos períodos das plataformas fixas não são suscetíveis de compensação, implicando a sua ocorrência a perda total do tempo de trabalho normal correspondente ao meio dia em que se verifiquem e originando a marcação de meia falta.

Cláusula 11.ª

Regime de compensação nos horários flexíveis

1 — O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês (período de aferição).

2 — É permitido ao trabalhador acumular, transferir e compensar, diariamente, débitos ou créditos horários, até ao termo do período de aferição.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se:

a) Débito horário — a prestação de horas de trabalho inferior ao período normal de trabalho diário: 7 horas

b) Crédito horário — a prestação de horas de trabalho superior ao período normal de trabalho diário: 7 horas

4 — Durante o período de aferição, a compensação de débitos e créditos é feita mediante o alargamento ou redução do período normal de trabalho diário, respetivamente, sem prejuízo do cumprimento

integral das plataformas fixas e do disposto na alínea b) do n.º 2 da cláusula 10.º

5 — Os créditos horários deverão ser utilizados nas plataformas móveis.

6 — No termo do período de aferição:

a) Os débitos horários não poderão transitar para o mês seguinte, dando lugar à marcação de uma falta a justificar por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

b) Os créditos horários podem transitar e ser gozados no mês seguinte, até ao limite de 4 horas, caso seja autorizado pelo respetivo superior hierárquico, exceto os que sejam equiparados a trabalho extraordinário ou tenham sido prestados em dias de descanso ou feriado.

7 — Excetuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores, portadores de deficiência, que podem transferir créditos e débitos para o período de aferição seguinte, até ao limite máximo de 10 horas.

8 — As faltas referidas na alínea a) do n.º 6 do presente artigo são reportadas ao último dia do período de aferição a que o débito respeita e aos que imediatamente o precedam, consoante o número de faltas.

9 — Os créditos transitados ao abrigo da alínea b) do n.º 6 não podem ser utilizados para justificar ausências nos períodos das plataformas fixas.

Cláusula 12.ª

Jornada contínua

1 — O regime de horário em jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que para todos os efeitos se considera tempo de trabalho efetivo, não podendo, em qualquer caso, a prestação ininterrupta de trabalho exceder as 5 horas.

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução de meia hora no período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.ª deste ACEEP (Período Normal de Trabalho).

3 — A jornada contínua pode ser requerida pelos trabalhadores nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze 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 o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante;

4 — A jornada contínua poderá ser praticada nos casos de interesse público devidamente fundamentado, por despacho do Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada em matéria de recursos humanos, com consulta prévia à comissão sindical ou delegados sindicais, nas seguintes situações:

a) Sazonalmente quando o interesse do serviço e as condições gerais do mesmo durante o respetivo período do ano o justifiquem;

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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, que pode ser contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2 — A adoção deste regime de horário deve ser feita de acordo com o disposto no artigo 150.º do RCTFP, sem prejuízo do regime específico da CBSS.

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos, quando seja total ou parcialmente coincidente com o período noturno, confere direito a um acréscimo remuneratório (subsídio de turno) cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço, calculado sobre a remuneração base mensal, de acordo com as seguintes percentagens:

a) 25 % — Quando o regime de turnos for permanente total;

b) 22 % — Quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;

c) 20 % — Quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;

d) 15 % — Quando o regime de turnos for semanal parcial.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que os serviços revestem caráter:

a) Permanente — Quando o regime de turnos for prestado em todos os 7 dias da semana;

b) Semanal prolongado — Quando o regime de turnos for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal — Quando o regime de turnos for prestado apenas de segunda a sexta-feira;

d) Total — Quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário;

e) Parcial — Quando for prestado apenas em dois períodos de trabalho diário.

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

6 — As escalas de serviço devem ser elaboradas pelo responsável hierárquico do serviço com consulta prévia à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, e serão afixadas no princípio de cada ano civil. As alterações às escalas devem ser afixadas com pelo menos 8 dias de antecedência.

7 — 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.

8 — 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 00 horas às 24 horas), salvo em situações excecionais previamente autorizadas.

Cláusula 14.ª

Horário Específico

A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada em matéria de gestão de recursos humanos, podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade constante dos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

b) Na situação de trabalhador-estudante, prevista nos artigos 89.º a 96.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

c) Nas situações de trabalhadores a tempo parcial previstas nos artigos 142.º e seguintes do RCTFP, de acordo com o disposto no artigo 18.º

Cláusula 15.ª

Isenção de horário

1 — Os titulares de cargos dirigentes gozam de isenção de horário de trabalho, sem prejuízo da observância do dever geral de assiduidade e do cumprimento da duração semanal de trabalho, nos termos do respetivo estatuto.

2 — Mediante celebração de acordo escrito que defina os limites e a modalidade e demonstrado o interesse e conveniência para o serviço, podem ainda gozar de isenção de horário os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias de Técnico Superior, Coordenador Técnico, Encarregados, ou outros trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior a isenção de horário pode revestir as modalidades previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 140.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, com possibilidade de alargamento a um determinado número de horas, por dia ou por semana, ou com observância dos períodos normais de trabalho acordados, não podendo o alargamento da prestação de trabalho ser superior a 2 horas por dia ou a 10 horas por semana.

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

5 — A isenção de horário de trabalho prevista nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, não dispensa a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento da duração de trabalho de 35 horas por semana.

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

Cláusula 16.ª

Trabalho noturno

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

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

Cláusula 17.ª

Horário Especial nos Bombeiros Sapadores

1 — A duração semanal de trabalho do pessoal da carreira de bombeiro sapador é de 35 horas, com a possibilidade de efetuarem 12 horas de trabalho contínuas em regime de turno permanente total, nos termos da legislação especial em vigor.

2 — Em tudo o que não estiver neste acordo, deverão ser aplicadas as normas que decorrem do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, bem como tendo em conta o Despacho Conjunto n.º 19595/2009 de 26 de agosto.

Cláusula 18.ª

Adaptabilidade

1 — Sem prejuízo da duração semanal de trabalho prevista no ACEEP, e sempre que circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, e apreciado casuisticamente, atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a vida profissional, e desde que obtido o acordo individual e reduzido a escrito do trabalhador, precedido de consulta à associação sindical respetiva.

2 — No caso do disposto no número anterior, o período normal de trabalho é limitado nos seguintes termos:

- a) O número de horas prestado diariamente não pode ser inferior a 5 horas nem exceder as 9 horas;
- b) O número de horas prestado semanalmente não pode ser inferior a 25 horas nem exceder as 45 horas, não podendo este último limite durar por um período superior a 2 meses.

3 — O período de referência para a duração média de trabalho pode ser estabelecido até 4 meses.

Cláusula 19.ª

Trabalho extraordinário

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

2 — Nos casos de isenção de horário de trabalho considera-se trabalho extraordinário aquele que excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal, ou o período de alargamento previsto no acordo de isenção.

3 — 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 de autorização prévia.

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

5 — 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 em linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante.

6 — O trabalho extraordinário está sujeito às regras constantes dos artigos 158.º e seguintes do RCTFP e aos seguintes limites:

- a) 200 horas, por ano, não podendo, contudo, o prestado em dia de descanso semanal ou feriado, exceder 15 dias por ano;
- b) 2 horas, por dia normal de trabalho;
- c) Número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

7 — Os limites fixados no número anterior podem ser ultrapassados, nos termos previstos na lei, desde que não impliquem uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 %.

8 — 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.

9 — 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 (Regime), bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 20.ª

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2 — O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo entre o trabalhador e a Entidade Empregadora.

3 — O trabalho a tempo parcial confere o direito à remuneração base 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.

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

6 — Têm preferência na admissão ao trabalho em tempo parcial os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoa com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 21.ª

Interrupção ocasional

As interrupções ocasionais previstas na alínea a) do artigo 118.º do RCTFP, devem ser autorizadas pelo respetivo superior hierárquico, com a antecedência adequada à situação em concreto.

Cláusula 22.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 da memória de contacto ou de outro sistema de controlo à disposição dos trabalhadores nos respetivos serviços.

2 — A memória de contacto é propriedade do Município. Em caso de extravio, furto ou roubo, 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 da memória de contacto. 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 outra anomalia ou esquecimento do meio de registo, o trabalhador deve informar imediatamente o respetivo superior hierárquico.

4 — Nos serviços em que não se encontre instalado 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.

9 — A gestão e controlo da assiduidade deverá ter em conta as características próprias do trabalho dos sapadores bombeiros.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no trabalho

Cláusula 23.ª

Princípios gerais

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

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

4 — Os representantes dos trabalhadores a que se refere a matéria referida no número anterior dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 5 (cinco) horas mensais.

5 — O crédito de horas referido no número anterior pode ser acumulado ou cedido a outro representante dos trabalhadores.

6 — Para os efeitos do disposto no artigo 135.º, n.º 2 do RCTFP — Regulamento, pode ser criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 24.ª

Deveres específicos do Município

Em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, o Município tem o dever de:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma 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 formação e a colaboração de todos os trabalhadores na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção adaptado ao respetivo posto de trabalho e funções desempenhadas, segundo se encontra definido por legislação aplicável, normas internas ou pelos serviços competentes;

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

f) Consultar os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e a comissão de 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 dos representantes eleitos dos trabalhadores;

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

i) Em todo o omissão nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 222.º do RCTFP.

Cláusula 25.ª

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

d) Assegurar a manutenção, conservação e limpeza dos Equipamentos de Proteção Individual e Fardamento que lhes sejam atribuídos, designadamente, utilizá-los corretamente, de acordo com as instruções que lhe forem definidas, conservar e manter em bom estado o equipamento que lhe for distribuído e participar de imediato todas as avarias ou deficiências do equipamento de que tenha conhecimento;

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

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

g) 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 outras 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 26.ª

Equipamento individual

1 — Compete ao Município fornecer o fardamento e demais equipamentos de trabalho, designadamente os equipamentos de proteção individual.

2 — Na escolha do tecido 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.

3 — O Município suportará os encargos com a deterioração do fardamento, equipamentos de proteção individual, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 27.ª

Locais de refeição

O Município promoverá a disponibilização aos seus trabalhadores de locais adequados à confeção, aquecimento e tomada de refeições ligeiras.

Cláusula 28.ª

Vestiários, lavabos e balneários

O Município obriga-se a instalar aos 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 29.ª

Medicina do trabalho

O Município obriga-se a criar serviços internos de medicina no trabalho que assegurem as obrigações de vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontrem expostos nos postos 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 e na promoção da vacinação dos trabalhadores nos termos gerais.

Cláusula 30.ª

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

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 226.º do RCTFP e nos artigos 181.º e seguintes do Regulamento do RCTFP, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente informando as listas concorrentes de quem são os trabalhadores, individualizados por órgão ou serviço, que preenchem os requisitos previstos nos termos do artigo 184.º, n.º 1 do Regulamento do RCTFP.

2 — O Município 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 nas suas insta-

lações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como dos 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 31.ª

Comissão Paritária

1 — No âmbito do presente ACEEP é instituída uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas, composta por 2 membros de cada parte.

2 — Cada parte representada na comissão pode ser assistida por 2 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 do ACEEP, 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 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 do ACEEP.

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 e 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 escrito, pelos meios legalmente previstos, sendo adotado preferencialmente o correio eletrónico.

Cláusula 32.ª

Casos Omissos

Aos casos omissos deste ACEEP aplicam-se as disposições constantes do RCTFP e demais legislação aplicável.

Cláusula 33.ª

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente ACEEP, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do ACEEP.

Cláusula 34.ª

Participação dos trabalhadores

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

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do RCTFP, a afixar no interior do órgão, ou serviços, em local apropriado reservado para o efeito, e a divulgar através de endereço de correio eletrónico próprio, 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 35.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, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Setúbal, 4 de fevereiro de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

A Presidente da Câmara Municipal, *Maria das Dores Marques Baneiro Meira*.

Pelas Associações Sindicais:

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

Jorge 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.

Pelo SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

Sérgio Rui Martins Carvalho, Presidente do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais e mandatário.

Depositado em 14 de dezembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 412/2015, a fls. 90 do Livro n.º 1.

14 de dezembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

209225499

Acordo coletivo de trabalho n.º 66/2016

Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre o Município de Matosinhos, o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN), o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins públicos (SINTAP), o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (STE) e o Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte (STAAE-ZN).

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 Matosinhos, doravante também designado por Município ou por Entidade Empregadora Pública.

2 — O presente Acordo é celebrado ao abrigo da legislação em vigor, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela Entidade Empregadora Pública, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3 — Para os devidos efeitos, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 1726 trabalhadores.

4 — 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, bem como aos trabalhadores vinculados em regime de contrato em funções públicas não filiados em qualquer associação sindical.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobre vigência

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 sobre vigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na legislação em vigor.