

**INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO****Aviso (extrato) n.º 10955/2018****Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau, Chefe de Divisão para a área de Assessoria Jurídica, dos Serviços Comuns do Politécnico do Porto, Ref.ª SC/DIR/5/2018.**

Nos termos do disposto nos números 1 e 2 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15/01, que aprova o estatuto do pessoal dirigente (EPD) nos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30/08, pela Lei n.º 64-A/2008, de 31/12, pela Lei n.º 3-B/2010, de 28/04, pela Lei n.º 64/2011, de 22/12, pela Lei n.º 68/2013, de 29/08 e pela Lei n.º 128/2015, de 03/09, torna-se público que, por despacho do Presidente do Politécnico do Porto, Prof. Doutor João Rocha, de 14 de julho de 2018, foi autorizada a abertura do procedimento concursal para provimento de um Chefe de Divisão para

a área de Assessoria Jurídica, dos Serviços Comuns do Politécnico do Porto, cargo dirigente de direção intermédia de 2.º grau, o qual que se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente anúncio na Bolsa de Emprego Público.

A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri, dos métodos de seleção e outras informações de interesse para a apresentação da candidatura constará da publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), disponível para consulta no 1.º dia útil seguinte à publicação do presente aviso no *Diário da República*.

Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, “A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

14 de julho de 2018. — O Presidente do Politécnico do Porto, *João Rocha*.

311515343

**PARTE J3****FINANÇAS****Direção-Geral da Administração  
e do Emprego Público****Acordo Coletivo de Trabalho n.º 112/2018****Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de São Roque do Pico e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.**

Considerando que o objetivo principal que presidiu à apresentação, negociação e publicação dos primeiros Acordos Coletivos de Empregador Público nos Açores, quer ao nível dos órgãos e serviços da Administração Pública Regional, que no âmbito da sua Administração Local, por parte do SINTAP, foi o de conseguir obter a reposição do horário de trabalho semanal das 35 horas para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, objetivo agora, em parte, ultrapassado face à previsão da reposição daquele horário semanal de novo na lei;

Considerando que a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto amplo de matérias que podem e devem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho que vão muito além das questões da organização e duração de trabalho, que releva explorar;

Tendo em conta, por fim, que importa avançar na regulamentação destas novas áreas como forma de aprofundar a reposição de direitos anteriormente cortados e a aquisição de novos, bem como de obter simultaneamente ganhos de eficácia e eficiência que interessam ao funcionamento dos próprios órgãos e serviços públicos do Empregador Público (EP), permitindo-se assim conciliar a dignificação e motivação dos trabalhadores com vínculo de emprego público com a necessidade de prestar assim um melhor serviço público aos nossos concidadãos;

E celebrado, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP) entre o Município de São Roque do Pico e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de 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 ACEP ou simplesmente Acordo, aplica-se a todos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas,

filiados no SINTAP, que exercem funções no Município de São Roque do Pico, doravante designado Empregador Público.

2 — Para cumprimento do disposto da alínea *g*) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, que aprovou a Lei do Trabalho em Funções Públicas, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 12 (doze) trabalhadores.

3 — O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores do EP, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no sindicato outorgante.

4 — Na situação prevista no artigo 370.º, n.º 5 da LTFP, o trabalhador não sindicalizado que indicar por escrito ao EP que pretende ver-lhe aplicado o presente ACEP fica obrigado, nos termos do disposto no artigo 492.º, n.º 4 do Código do Trabalho, aqui aplicável por força da remissão contida no artigo 4.º da LTFP, a pagar ao SINTAP 1 % da sua remuneração base durante o prazo inicial de 1 ano de vigência deste Acordo, a título de comparticipação nos encargos havidos com a respetiva negociação coletiva, competindo ao EP o dever de proceder à cobrança e entrega mensal desta comparticipação de acordo com o previsto no artigo 458.º, n.º 1 do Código do Trabalho para a cobrança das quotas sindicais.

5 — O presente Acordo substitui o anterior celebrado entre ambos os outorgantes, publicado no *Diário da República* n.º 138, 2.ª série de 21 de julho de 2014.

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

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

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

3 — A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no LTFP.

**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 fixado em 35 horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de 7 horas, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo da existência de regimes legalmente estabelecidos de duração semanal inferior, previstos no presente Acordo.

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de 5 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 extraordinário.

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

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

#### Cláusula 4.ª

##### Modalidades de horário de Trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada Contínua;
- d) Meia Jornada;
- e) Horário desfasado;
- f) Trabalho por turnos;
- g) Isenção de horário de Trabalho.

#### Cláusula 5.ª

##### Horários específicos

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

- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, por força do disposto no artigo 4.º, n.º 1, alínea d) da Lei de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos do artigo 90.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 6.ª

##### Horário rígido

Horário rígido é aquele que, cumprindo em cada dia e semana respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, se reparte diariamente por dois períodos de trabalho, separados por um intervalo de descanso com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, em que as horas de início e termo de cada período são sempre idênticas e não podem ser unilateralmente alteradas.

#### Cláusula 7.ª

##### Horário Flexível

1 — Horário flexível é a modalidade de trabalho que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, com um período fixo de presença obrigatória no serviço.

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

3 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

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

- a) É obrigatório o cumprimento das plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas.
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora, nem superior a duas horas;
- 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 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.

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

10 — 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 de 10 (dez) 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 10 (dez) minutos.

3 — A jornada contínua pode ser autorizada 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.

4 — Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 (cinco) horas diárias.

5 — O trabalhador não poderá ausentar-se do edifício sede da Câmara Municipal de São Roque do Pico durante o período de descanso diário, salvo quando devidamente autorizado.

6 — Se, no decorrer do período de descanso diário, for necessário, por conveniência do serviço, que o trabalhador volte ao seu local de trabalho, este deve aceder de imediato ao solicitado, devendo gozar o restante período de descanso logo que possível.

7 — O regime de jornada contínua suspende-se nos seguintes casos:

- a) Na época de verão (15 de junho a 15 de setembro)
- b) Sempre que seja necessário assegurar o serviço, aquando da falta de outros funcionários, por motivo de doença, formação profissional, etc.
- c) Manifesto interesse público.

8 — Nos casos previstos no número anterior o trabalhador deve praticar o horário rígido.

#### Cláusula 9.ª

##### Meia Jornada

1 — A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

2 — 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.

3 — 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.

4 — 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.

5 — 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.

6 — 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.

#### Clausula 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 possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

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

#### Cláusula 11.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, 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 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 — Os turnos devem, se possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O trabalhador só poderá mudar, ou ser mudado de turno, após o dia de descanso semanal.

6 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, no mínimo, um dia de descanso em cada período de 7 (sete) dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7 — Pode ser prestado trabalho por turnos por todo o trabalhador da carreira de assistente operacional e assistente técnico integrado nos setores de abastecimento de água, recolha de resíduos sólidos, bem como aquele que preste apoio a estes setores de uma forma contínua.

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 em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 horas às 24h00 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 Entidade Empregadora Pública, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

11 — Quando os serviços municipais organizarem um regime de trabalho por turnos deve haver um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

12 — O regime de trabalho por turnos pode ser:

- a) Semanal, quando é prestado de segunda a sexta-feira;
- b) Semanal prolongado, quando prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
- c) Permanente, quando é prestado em todos os 7 (sete) dias da semana.

13 — Pode ser:

- a) Parcial, quando prestado em dois períodos de trabalho diário;
- b) Total, quando prestado em, pelo menos (no mínimo) 3 períodos de trabalho diário.

14 — Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores têm direito a um acréscimo remuneratório nos termos legais.

15 — Este acréscimo inclui o que seja devido por trabalho noturno mas não afasta o que seja devido por prestação de trabalho extraordinário.

16 — O acréscimo remuneratório é considerado para efeitos de quotização para o regime de proteção social aplicável e do cálculo da correspondente pensão de reforma ou de aposentação.

#### Cláusula 12.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 a respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico.

2 — A isenção de horário de trabalho nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número anterior, reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista no 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 instituiu.

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

#### Cláusula 13.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 do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço, 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 14.ª

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

O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

- a) 200 horas por ano;
- b) 2 horas, por dia normal de trabalho.

#### Cláusula 15.ª

##### Interrupção Ocasional

1 — Nos termos da lei, são consideradas como compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) Resultantes do consentimento do empregador público;
- 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 climáticos 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.

3 — A autorização, para as interrupções previstas no número anterior, devem ser solicitadas ao superior hierárquico, com a antecedência mínima de 24 horas ou, verificando-se a sua impossibilidade, nas 24 horas seguintes.

#### Cláusula 16.ª

##### Teletrabalho

1 — Para efeitos do artigo 68.º, n.º 1 da LTFP, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, 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 — Para os efeitos do disposto no artigo 68.º da LTFP, a duração inicial do acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder um ano, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

3 — Cessando 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.

#### Cláusula 17.ª

##### Dispensa de serviço no dia de aniversário do trabalhador ou no dia do Padroeiro

1 — O trabalhador pode optar por ter dispensa do serviço no seu dia de aniversário ou no dia do Padroeiro, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário ou do Padroeiro, ou no caso do dia em questão recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, deverá ser concedido ao trabalhador o dia útil seguinte.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de dispensa no dia seguinte.

2 — Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia útil anterior ou o dia útil seguinte, caso optem pelo dia do seu aniversário.

#### Cláusula 18.ª

##### Férias complementares

1 — O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no presente ACEP, com as especificidades dos números seguintes.

2 — Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na última avaliação do desempenho, ou sistema equiparado.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo obtidos por força da presente disposição.

4 — Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2015.

5 — Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

6 — Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

7 — O disposto no n.º 5 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

8 — Os acréscimos ao período de férias previstos na Lei e neste ACEP não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

9 — As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

10 — Os trabalhadores têm direito a ausentar-se legitimamente ao serviço a título de tolerância de ponto nas seguintes datas especiais:

- a) Terça-feira de Carnaval;
- b) 24 e 31 de dezembro;
- c) Terça-feira de Espírito Santo.

#### Cláusula 19.ª

##### Faltas por falecimento de familiar

1 — Por motivo de falecimento de parente ou afim no 3.º e 4.º grau da linha colateral o trabalhador tem direito a dois dias consecutivos, sem perda de remuneração.

2 — As faltas por falecimento de familiar têm início, segundo opção do interessado, no dia do falecimento, no dia do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

3 — No caso de o trabalhador optar pelo dia do falecimento ou do seu conhecimento este só poderá ser tido em conta se o trabalhador não tiver já prestado metade do período normal de trabalho diário.

### CAPÍTULO III

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 20.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 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 a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Cláusula 21.ª

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança 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 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 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 22.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, 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 as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

#### Cláusula 23.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 Regional da Organização e Administração Pública, abreviadamente designada por DROAP, 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 DROAP, 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 DROAP, 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 da Entidade Empregadora Pública, 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 carta registada com aviso de receção.

#### Cláusula 24.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 mesmo.

#### Cláusula 25.ª

##### Participação dos trabalhadores

1 — O Empregador Público 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 previstos no artigo 340.º 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 funcionamento normal do órgão ou serviços.

#### Cláusula 26.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.

São Roque do Pico, 9 de abril de 2018.

Pelo Empregador Público:

*Mark Anthony Silveira*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de São Roque do Pico

Pela Associação Sindical:

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

*Luís Carlos de Sousa Armas Amaral*, Secretário Nacional, na qualidade de mandatário do SINTAP, cuja credencial se anexa.

Depositado em 4 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 75/2018, a fls. 83 do Livro n.º 2.

4 de maio de 2018. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

311516323

### Acordo Coletivo de Trabalho n.º 113/2018

**Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Redondo e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.**

#### Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo 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, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Redondo presta aos seus municípios, e ainda os meios de que deve dispor para a 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.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e Vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Redondo, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2 — O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3 — Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 200 (duzentos) trabalhadores.