

Acordo coletivo de entidade empregadora pública celebrado entre o Município de Vila Verde, o STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas Concessionárias e Afins; o SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o STFPSN – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte.

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública para o Município de Vila Verde

Preâmbulo

O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei 59/2008, de 11 de setembro, introduziu a figura da contratação coletiva no âmbito da Administração Pública, determinando o artigo 346.º que o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo a que os regimes previstos em acordos coletivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e entidades empregadoras públicas e, no que respeita à Administração Local, como de regulamentar determinadas matérias das relações de trabalho, nomeadamente as que respeitam à duração e organização do tempo de trabalho.

A Lei 68/2013, de 29 de Agosto, que vem impor o aumento do horário de trabalho para as 40 horas semanais e 8 diárias, obriga as entidades públicas a uma reorganização decorrente desse aumento, baseada em pressupostos de aumento de produtividade, o que, em certa medida, contraria o Estudo da DGAEP, de 10 de Janeiro de 2013, disponível na respetiva página eletrónica, sob o título “O modelo de organização e duração do tempo de trabalho na administração pública”.

Com efeito, conclui-se neste Estudo que relativamente ao «número de horas trabalhadas e a produtividade em cada um dos 27 EM da UE, podemos afirmar com segurança que a primeira variável não é preditora da segunda, uma vez que não existe uma relação consistente entre o número de horas trabalhadas e a produtividade».

E, continua o mesmo Estudo, «o que confirma que o número de horas trabalhadas é apenas uma variável em todo o processo produtivo e somente a articulação saudável entre as variáveis de produção (qualificações, horas trabalhadas, motivação, identificação pessoal com os objetivos organizacionais, adequação das Tecnologias de Informação e Comunicação aos

conteúdos e postos de trabalho, etc....) e os modelos de organização do trabalho existentes poderá determinar melhorias na produtividade».

De assinalar que de acordo com o Estudo em referência, também há consequência ao nível da segurança e a saúde ocupacional dos trabalhadores. Com efeito, «quantas mais horas seguidas a pessoa trabalhar durante um determinado período de tempo, maior nível de fadiga e de persistência e aumento dessa fadiga essa pessoa irá apresentar. A repetição deste ciclo vicioso no tempo levará a que o cansaço acumulado se repercuta numa debilidade prolongada dos trabalhadores e, conseqüentemente, numa menor produtividade por parte dos mesmos».

Acresce ainda que o aumento do horário de trabalho traz prejuízos para a organização familiar e pessoal dos trabalhadores, designadamente ao nível da conciliação da atividade profissional com a vida familiar – corolário do princípio constitucional da proteção à família - cuja promoção constitui uma expressa incumbência do Estado, também ela plasmada na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente o art.º 59.º.

Por outro lado, ainda, como o Governo reconheceu, através do SEAP, na nota de esclarecimento de 26/9/2013 e o Tribunal Constitucional confirmou, no Acórdão 794/2013, o artigo 10.º da Lei 68/2013, de 29/8, tem de ser interpretado no sentido de que não prevalece sobre os IRCT celebrados após a vigência desta Lei, pelo que os tempos de trabalho aí fixados podem ser reduzidos através de adequado Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT).

Assim, o presente acordo de ACEEP aprovando a manutenção das 35 horas semanais e 7 horas diárias, praticadas até à entrada em vigor da Lei referenciada, não traz qualquer prejuízo para a prestação de serviços públicos ou para a salvaguarda do interesse público.

Nesta conformidade, concluem as partes que o mesmo constitui o processo mais eficiente e digno, quer em ordem à preservação dos direitos dos trabalhadores, quer também porque será o que melhor corresponde a uma mais racional gestão dos recursos humanos.

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública para o Município de Vila Verde

Preâmbulo

O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei 59/2008, de 11 de setembro, introduziu a figura da contratação coletiva no âmbito da Administração Pública, determinando o artigo 346.º que o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo a que os regimes previstos em acordos coletivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e entidades empregadoras públicas e, no que respeita à Administração Local, como de regulamentar determinadas matérias das relações de trabalho, nomeadamente as que respeitam à duração e organização do tempo de trabalho.

A Lei 68/2013, de 29 de Agosto, que vem impor o aumento do horário de trabalho para as 40 horas semanais e 8 diárias, obriga as entidades públicas a uma reorganização decorrente desse aumento, baseada em pressupostos de aumento de produtividade, o que, em certa medida, contraria o Estudo da DGAEP, de 10 de Janeiro de 2013, disponível na respetiva página eletrónica, sob o título "O modelo de organização e duração do tempo de trabalho na administração pública".

Com efeito, conclui-se neste Estudo que relativamente ao «número de horas trabalhadas e a produtividade em cada um dos 27 EM da UE, podemos afirmar com segurança que a primeira variável não é preditora da segunda, uma vez que não existe uma relação consistente entre o número de horas trabalhadas e a produtividade».

E, continua o mesmo Estudo, «o que confirma que o número de horas trabalhadas é apenas uma variável em todo o processo produtivo e somente a articulação saudável entre as variáveis de produção (qualificações, horas trabalhadas, motivação, identificação pessoal com os objetivos organizacionais, adequação das Tecnologias de Informação e Comunicação aos conteúdos e postos de trabalho, etc....) e os modelos de organização do trabalho existentes poderá determinar melhorias na produtividade».

De assinalar que de acordo com o Estudo em referência, também há consequência ao nível da segurança e a saúde ocupacional dos trabalhadores. Com efeito, «quantas mais horas seguidas a pessoa trabalhar durante um determinado período de tempo, maior nível de fadiga e de persistência e aumento dessa fadiga essa pessoa irá apresentar. A repetição deste ciclo vicioso

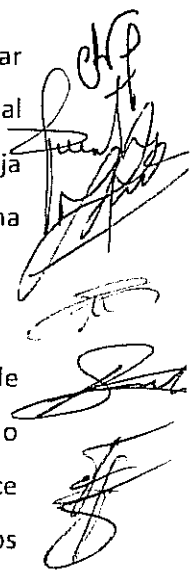
no tempo levará a que o cansaço acumulado se repercuta numa debilidade prolongada dos trabalhadores e, conseqüentemente, numa menor produtividade por parte dos mesmos».

Acresce ainda que o aumento do horário de trabalho traz prejuízos para a organização familiar e pessoal dos trabalhadores, designadamente ao nível da conciliação da atividade profissional com a vida familiar – corolário do princípio constitucional da proteção à família - cuja promoção constitui uma expressa incumbência do Estado, também ela plasmada na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente o art.º 59.º.

Por outro lado, ainda, como o Governo reconheceu, através do SEAP, na nota de esclarecimento de 26/9/2013 e o Tribunal Constitucional confirmou, no Acórdão 794/2013, o artigo 10.º da Lei 68/2013, de 29/8, tem de ser interpretado no sentido de que não prevalece sobre os IRCT celebrados após a vigência desta Lei, pelo que os tempos de trabalho aí fixados podem ser reduzidos através de adequado Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT).

Assim, o presente acordo de ACEEP aprovando a manutenção das 35 horas semanais e 7 horas diárias, praticadas até à entrada em vigor da Lei referenciada, não traz qualquer prejuízo para a prestação de serviços públicos ou para a salvaguarda do interesse público.

Nesta conformidade, concluem as partes que o mesmo constitui o processo mais eficiente e digno, quer em ordem à preservação dos direitos dos trabalhadores, quer também porque será o que melhor corresponde a uma mais racional gestão dos recursos humanos.



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 Vila Verde, 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 400 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.

Cláusula 2.ª
Vigência, denúncia e sobrevigência

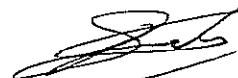
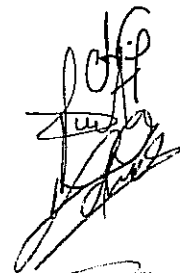
- 1 - O Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do Diário da República e vigora pelo prazo de um ano.
- 2 - Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano.
- 3 - A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na legislação em vigor.

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 trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.
- 2 - Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho extraordinário.
- 3 - A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.
- 4 - A Entidade Empregadora Pública 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 afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e ser afixadas no órgão ou serviço com a antecedência mínima de 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 Entidade Empregadora Pública recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em documento próprio.
- 7-Sem prejuízo do disposto no nº 6 desta cláusula, se pela Entidade Empregadora Pública ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes.
- 8- As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.
- 9- 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

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada Contínua;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Trabalho noturno;
- f) Isenção de horário de trabalho.



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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro;
- b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- c) Aos Trabalhadores que exerçam funções que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 6.ª
Horário rígido

1-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 saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2-A interrupção obrigatória de trabalho diário é no mínimo de uma hora e no máximo de duas.

3-Para efeitos da parte final da alínea a) da cláusula 4ª, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e semanal, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

4-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.

5- 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.

6-O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência 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 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 nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho extraordinário;

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

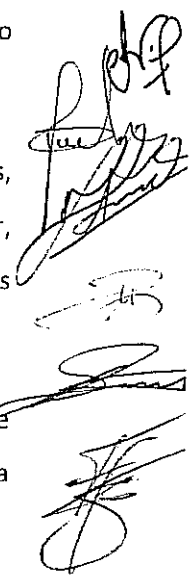
a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08H00 e as 20H00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10H00 às 12H00 horas e das 14H00 às 16H00 horas;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de 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 Isenção de horário

- 1- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes ou de equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos, ou seja, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.
- 2- Podem, ainda, gozar de isenção de horário, outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública.

3- Assim, podem gozar de isenção de horário, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional.

4- A isenção de horário de trabalho referente aos trabalhadores que celebrem acordo escrito nos termos dos números anteriores reveste, obrigatoriamente, a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, conforme o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do RCTFP.

5- Ao trabalhador que goza de isenção de horário, nos termos do número anterior, não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

6- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho realizado em dias de descanso.

Cláusula 9.ª Jornada contínua

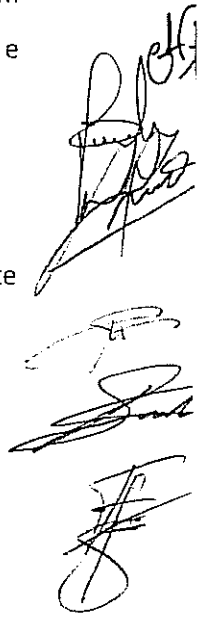
1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário de 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 10.^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 - Os 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 desempenham 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 00.00 horas às 24.00 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 - 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, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

Cláusula 11.ª Trabalho noturno

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

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

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

4 - O Município obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 12.ª
Trabalho extraordinário

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

2 - O trabalho extraordinário pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município de Vila Verde, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

4 - Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 13.ª
Limite anual da duração do trabalho extraordinário

1 - O limite anual da duração do trabalho extraordinário, prestado quando o órgão ou serviço tenha de fazer acréscimos eventuais e transitórios e não se justifique a admissão de trabalhador, é de 150 horas.

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

Cláusula 14.ª
Interrupção ocasional

1 - São considerados 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 15.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 entidade empregadora pública e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder três anos, podendo cessar, durante os primeiros 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.

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 16.ª
Princípios gerais

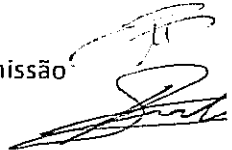
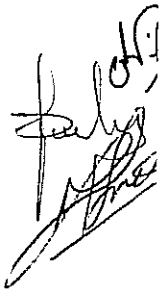
- 1 - Constitui dever do Município instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde e higiene no trabalho e prevenção de doenças profissionais.
- 2 - O Município obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.
- 3 - O Município obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 17.ª
Deveres específicos do Município

O Município é obrigado a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- d) 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 o disposto no artigo 222º do RCTFP.



Cláusula 18.ª
Obrigações dos trabalhadores

1 - Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Município;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela 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 do Município pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 19.ª Equipamento individual

1 - Compete ao Município fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho.

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

3 - O Município suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 20.ª Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Município porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água

potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 21.ª
Vestiários, lavabos e balneários

O Município obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

Cláusula 22.ª
Medicina no trabalho

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

Cláusula 23.ª
Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo 226.º do RCTFP e respetiva regulamentação, nos artigos 181.º e seguintes do Regulamento, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2 - O Município compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral dos meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 24.ª
Comissão Paritária

1 - A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.

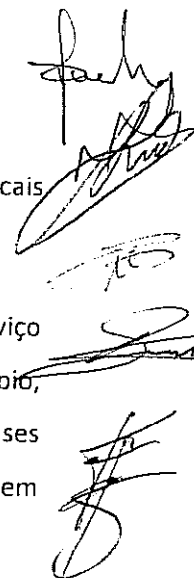
- 2 - Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 3 - Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público ("DGAEP"), abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 4 - As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 5 - A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
- 6 - A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.
- 7 - As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 8 - As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 9 - As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do 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.
- 13 - Compete à Comissão Paritária interpretar as disposições do presente Acordo.

Cláusula 25.ª
Divulgação

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

Cláusula 26.ª
Participação dos trabalhadores

- 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 27.ª
Resolução de conflitos coletivos

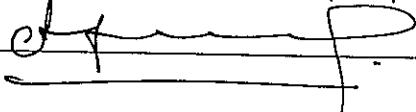
- 1 - As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.
- 2 - As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Cláusula 28.ª
Procedimento Culposos

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

Vila Verde, em 28 de maio de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

António Fernando Nogueira Cerqueira Vilela, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Vila Verde, 

José Leite Martins, na qualidade de Secretário de Estado da Administração Pública, _____

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

CFE

Sr. Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, na qualidade de Vice Tesoureiro, Membro da Direção Nacional e Mandatário por efeito do disposto do Artigo 48º dos Estatutos do STAL, publicados no Boletim de Trabalho e Emprego, 1ª Série, n.º 3 de 22 de Janeiro de 2014.

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves

Sr. Manuel Joaquim Ferreira Sousa, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Manuel Joaquim Ferreira Sousa

Pelo SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, Fernando Gonçalves Fraga, na qualidade de Membro do Secretariado Nacional e Mandatário

Fernando Gonçalves Fraga

Pelo STFPSN – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, Helena Sofia Pinheiro Peixoto e Vasco Manuel Torres dos Santos, na qualidade de mandatários e membros da Direção.

Helena Sofia Pinheiro Peixoto

Vasco Manuel Torres dos Santos