



## **Sobre duração e organização do tempo de trabalho**

### **Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública (ACEEP) sobre Duração e Organização de Trabalho celebrado entre a Câmara Municipal de Vila do Porto e o SINTAP/Açores, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito de aplicação**

1 - O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, abreviadamente designado por ACEEP ou simplesmente Acordo, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados no sindicato subscritor, que exercem funções na **Câmara Municipal de Vila do Porto**, doravante também designado por Entidade Empregadora Pública.

2 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Anexo I – Regime, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprovou o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, doravante também designado por RCTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de **24** trabalhadores.

3 - O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Vila do Porto, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no sindicato outorgante.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência, denúncia e sobrevigência**

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

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



**3** - A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no RCTFP.

## **CAPÍTULO II**

### **Duração e Organização do Tempo de Trabalho**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho e sua organização temporal**

**1** - O período normal de trabalho semanal é fixado em 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 abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime da adaptabilidade previsto na cláusula 12.<sup>a</sup>.

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

**7** - Havendo trabalhadores da Câmara Municipal de Vila do Porto, pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **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) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho nocturno;
- g) Isenção de horário de trabalho.

### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

#### **Horários específicos**

A requerimento do trabalhador e por despacho do **Presidente da Câmara Municipal de Vila do Porto**, 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, conforme preceituado pelo artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do Código do Trabalho;
- c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

#### **Horário rígido**

Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- a) **Nos serviços afetos à Divisão Administrativa e Financeira:**
  - Período da manhã – das 8:30 horas às 12:30 horas;
  - Período da tarde – das 13:30 horas às 16:30 horas.
- b) **Nos serviços afetos à Divisão de Obras, Urbanismo, Serviços Urbanos e de Ambiente:**
  - Período da manhã – das 8:00 horas às 12:00 horas;
  - Período da tarde – das 13:00 horas às 16:00 horas.



## **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

### **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 afectar 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 efectuada 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**

#### **Jornada contínua**

**1 -** A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, exceptuado um único período de descanso não superior a 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 a redução de uma hora do período normal de trabalho diário.

**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.

### **Cláusula 9.ª**

#### **Horário desfasado**

**1 -** O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respectivamente 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 sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

3 - O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao **Presidente da Câmara Municipal de Vila do Porto**, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

4 - O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respectivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respectivo 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 10.<sup>a</sup>**

##### **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.

3 - No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respectivas 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 -** O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

**7 -** Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;
- b) Jantar – entre as 18.00 e as 21.30 horas;
- c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas.

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

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

**10 -** 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.

**11 -** 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).

**12 -** 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 respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

**13 -** 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.



**14 -** 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.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho noturno**

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

**2 -** Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, 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 serviço obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

#### **Clausula 12.<sup>a</sup>**

##### **Isenção de horário de trabalho**

**1 -** Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 139.º do RCTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respectiva Entidade Empregadora Pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

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

**2 -** A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do RCTFP.

**3 -** Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho extraordinário realizado nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 158.º do RCTFP.



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

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

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

### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

#### **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 serviço, 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 recta ou adoptados 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<sup>a</sup>**



### **Limite anual da duração do trabalho extraordinário**

O limite anual da duração do trabalho extraordinário prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 161.º do RCTFP é de 150 horas.

### **Cláusula 15ª**

#### **Interrupção ocasional**

**1** - Nos termos do artigo 118.º do RCTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a)** As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b)** As resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;
- c)** As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou factores climatéricos que afectem a actividade 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 afectem o funcionamento do serviço.

### **Cláusula 16.ª**

#### **Teletrabalho**

**1** - Para efeitos do RCTFP, 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** - Para os efeitos do disposto no artigo 196.º do RCTFP, a duração inicial do acordo escrito entre a Entidade Empregadora Pública e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder um ano, 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 respectivo contrato deve constar a actividade que este exercerá aquando da respectiva cessação, se for o caso.

### **CAPÍTULO III**

#### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

##### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

###### **Princípios gerais**

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

**2 -** A Entidade Empregadora Pública obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

**3 -** A Entidade Empregadora Pública 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 correspondentes normas.

##### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

###### **Deveres específicos do Município**

A Entidade Empregadora Pública é obrigada a:

**a)** Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, 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 respectivas 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 protecção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo 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 19.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 afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela autarquia, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de protecção colectiva 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 detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

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

2 - Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados 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 respectivas 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 aspectos relacionados com o trabalho.

## **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

### **Equipamento individual**

1 - Compete à Entidade Empregadora Pública 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 setor profissional.

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

## **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

### **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, porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

#### **Cláusula 22.ª**

##### **Vestiários, lavabos e balneários**

A Entidade Empregadora Pública 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 23.ª**

##### **Medicina no trabalho**

A Entidade Empregadora Pública 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 24.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 respectiva 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 acto eleitoral.

**2** - A Entidade Empregadora Pública 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 acto eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais actos relacionados com o processo.

### **CAPÍTULO IV**



Vila do Porto  
município



## Disposições Finais

### Cláusula 25ª

#### 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 representante 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 respectiva 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 actas, 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 efectuadas por carta registada com aviso de receção.



Vila do Porto  
município



### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

#### **Divulgação**

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

### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

#### **Participação dos trabalhadores**

1 - A Entidade Empregadora Pública compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspectos 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, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Entidade Empregadora Pública, 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 28.<sup>a</sup>**

#### **Resolução de conflitos colectivos**

1 - As partes adotam, na resolução dos conflitos colectivos 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 colectivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

**Açores, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2014**



***Pela Entidade Empregadora pública***

***Dr. Sérgio Humberto Rocha Ávila, Vice-Presidente do Governo Regional, Emprego e Competitividade dos Açores***

.....

***Carlos Henrique Lopes Rodrigues, Presidente da Câmara Municipal de Vila do Porto***

.....

***Pela associação sindical,***

....., ***Graça de Fátima Correia Cordeiro Cabral, SINTAP/Açores, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos***