

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 62/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Setúbal e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

Considerando que:

a) O artigo 56º da Constituição da República Portuguesa consagra o direito da contratação coletiva, estabelecendo o direito das associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

b) A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada pela Lei nº35/2014, de 20 de junho, prevê nos artigos 13º e 14º vários instrumentos de regulamentação coletiva, dos quais o Acordo Coletivo de Empregador Público (doravante designado por ACEP), e que o ACEP apenas pode regular matérias relativas a segurança e saúde no trabalho e duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as matérias respeitantes a suplemento remuneratório.

c) O artigo 364º da LTFP confere legitimidade aos empregadores públicos para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público.

d) Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal de Setúbal, 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.

e) Nesta conformidade, ao abrigo do princípio da boa-fé na negociação coletiva, é estabelecido o presente ACEP entre o Município de Setúbal, doravante designado por Município ou Empregador Público e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, doravante designado por STFPSSRA.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP), aplica -se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, que exercem funções no Município de Setúbal, filiados no sindicato outorgante.

2- O presente ACEP aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores que durante a vigência do mesmo, se venham a filiar no sindicato outorgante, bem como os restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, de exercerem o direito de oposição e opção previstos no artigo 370º da LTFP.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do nº2 do artigo 365º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 200 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O ACEP entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o ACEP renova-se sucessivamente por períodos de três anos.

3- A denúncia e sobrevivência deste ACEP seguem os trâmites legais previstos nos artigos 374º e 375º da LTFP.

Cláusula 3.^a

Cessação

O presente ACEP pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos do artigo 375º da LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 4.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas. Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho, nem mais do que nove horas de trabalho diário, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.

Cláusula 5.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

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

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

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos nº 3, 4 e 5 do artigo 124º da LTFP

Cláusula 6.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário rígido;
- b) Horário desfasado;
- c) Horário flexível;
- d) Horário de jornada contínua;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Meia jornada;

g) Isenção de horário. Para além dos horários referidos no número anterior, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se para o efeito, o estabelecido na cláusula 15ª. O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

8- As alterações dos regimes de horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e de consulta ao sindicato outorgante do Acordo, salvo em casos de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município.

9- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada no processo do trabalhador e com a menção da consulta à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior.

10- As alterações referidas no nº 4 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de sete dias.

11- Na fixação do horário de trabalho, existindo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. O mapa de horário de trabalho deve ser afixado, no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.

Cláusula 7.^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 saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido (serviço técnico e administrativo):

a) Manhã: das 9h às 12h 30m

b) Tarde: das 14h às 17h 30m

3- É concedida, neste regime de horário, uma tolerância máxima de 15 minutos no início da prestação de trabalho diária, que deve ser compensada no próprio dia.

Cláusula 8.^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, categorias, grupo ou grupo de pessoal e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

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

3- O horário desfasado (serviços operacionais):

a) Manhã: das 8h às 12h

b) Tarde: das 13h às 16h

4- É concedida, nestes regimes de horário, uma tolerância máxima de 15 minutos no início da prestação de trabalho diária, que deve ser compensada no próprio dia.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, de acordo com as necessidades do serviço e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, em cada um dos períodos do dia, embora com dois períodos de presença obrigatória: plataformas fixas.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos órgãos e serviços, 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 prestação do trabalho deve ocorrer entre as 8 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

a) Período da manhã: entre as 10h 00m e as 12h 00m

b) Período da tarde: entre as 14h 00m e as 16h 00m

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

6- O cumprimento da duração de trabalho é aferido mensalmente. É permitido ao trabalhador acumular, transferir e compensar, diariamente, débitos ou créditos horários, até ao termo do período de aferição.

7- Considera-se débito horário, a prestação de horas de trabalho inferior ao período normal de trabalho diário (7 horas), e crédito horário a prestação de horas de trabalho diário superior a esse período.

8- No final de cada período mensal de aferição:

a) O débito de horas, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação

aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho (7 horas).

b) Estas faltas reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

c) O crédito de horas apurado no final de cada mês, pode transitar e ser gozado no mês seguinte até ao limite de 7 horas, autorizado pelo superior hierárquico, dando direito à dispensa de dois meios-dias de trabalho, a gozar de acordo com a conveniência do serviço e sem prejuízo do mesmo.

d) O crédito de horas não pode ser utilizado para justificar ausências nos períodos das plataformas fixas.

e) O crédito de horas deverá ser utilizado nas plataformas móveis.10- Relativamente aos trabalhadores com deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o mês seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.

11- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do 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 nas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de trabalhadores que assegurem 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.

c) Assegurar a realização de trabalho suplementar diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

Cláusula 10.^a

Jornada continua

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

2- A jornada continua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal diário de trabalho nunca superior a 1 hora.

3- A jornada continua pode ser requerida pelos trabalhadores nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica; Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

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

c) Trabalhador adotante, 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;

d) Trabalhador-estudante;

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

4- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada continua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias. Em regime de jornada continua tem direito a dispensa de uma hora diária para amamentação/aleitação.

5- A jornada continua poderá ser praticada nos casos de interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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, incluindo o 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- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras: Os turnos devem na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) As escalas de turno só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal;

3- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas. 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. As escalas são afixadas com, pelos menos, um mês de antecedência.

4- O intervalo para refeição, tem uma duração mínima de 30 minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo. 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. 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 00h00 às 24h00).

5- O trabalhador pode solicitar a alteração da modalidade de horário, por motivos de saúde, que o impossibilite de trabalhar por turnos, mediante a:

a) Apresentação de documentos/pareceres quer do médico de medicina do trabalho, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem divergentes, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que, este último parecer terá caráter vinculativo para as partes.

6- 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; semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

7- 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.

8- O trabalhador que complete 55 anos de idade, poderá requerer a saída do regime de turnos e passar para a modalidade de horário em regime diurno, devendo fundamentar o pedido, o qual ficará dependente da decisão devidamente fundamentada do superior hierárquico competente para o efeito.

Cláusula 12.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com o disposto na legislação.

Cláusula 13.^a

Meia jornada

1- Considera-se meia jornada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- A prestação de trabalho nesta modalidade não pode ter duração inferior a um ano.

3- Podem beneficiar desta modalidade 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.

4- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho nesta modalidade.

5- Em caso de indeferimento do pedido do trabalhador, deve o superior hierárquico fundamentar por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho nesta modalidade.

6- A prestação do trabalho na 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.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no nº1 do artigo 117º da LTFP, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico; Encarregado geral operacional

2- Podem ainda gozar de isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço onde o trabalhador está colocado.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e aos meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário de 11 horas consecutivas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

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 os 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 trabalhador está afeto.

Cláusula 15.^a

Horários específicos

Podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

- a) No regime da parentalidade, nos termos do Código do Trabalho;
- b) No regime de trabalhador-estudante, nos termos do Código do Trabalho;
- c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem; No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

1- A fixação de horário previsto nas alíneas a), b), c), depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

2- A fixação de horário previsto na alínea d), tratando-se de uma alteração unilateral, deve o Empregador fundamentar e submeter a consulta aos trabalhadores abrangidos e consulta ao sindicato outorgante do Acordo, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20h de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 17.^a

Interrupções ocasionais

1- Nos termos do nº2 do artigo 102º da LTFP e do artigo 197º do CT, são compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário: As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador; As resultantes do consentimento do empregador público;

- a) 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;
- b) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho. O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em caso de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o empregador, carecendo de autorização prévia. O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo, quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2- Os trabalhadores devem ser informados, salvo, em condições excecionais, com uma antecedência mínima de uma semana, da necessidade de prestação de trabalho suplementar. O trabalho suplementar prestado em dia

de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número três os trabalhadores nas seguintes condições:

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

Cláusula 19.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites: 150 horas de trabalho por ano; 2 horas por dia normal de trabalho;

- a) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- b) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 20.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

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

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição. Nos casos em que o período normal de trabalho seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal. Para efeitos do disposto no artigo 152.º n.º 1 do CT, é estabelecida a seguinte ordem de preferência para a admissão em regime de tempo parcial:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica; Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida; Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- b) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 21.^a

Pausa digital

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidades especiais e devidamente identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista troca de emails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 22.^a

Direito a férias

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 e 2 do artigo 126.º da LTFP, 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 avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2020.

3- Ao período de férias referido no número anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

4- Os acréscimos ao período normal de férias previsto na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 23.^a

Dispensas e faltas justificadas

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.
- 2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março.
- 3- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 24.^a

Feriado municipal e tolerância de ponto

Para além dos feriados obrigatórios e municipal os trabalhadores têm direito a gozar como tolerância de ponto Terça-Feira de Carnaval, sem prejuízo de outras tolerâncias que eventualmente poderão ser concedidas.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 25.^a

Princípios gerais

- 1- Constitui dever de o 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 26.^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, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

Cláusula 27.^a

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

- 1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21º e 26º a 40º da Lei nº102/2009, de 10 de setembro, 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 os 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 28.^a

Comissão Paritária

- 1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

- 2- A Comissão Paritária será composta por dois membros de cada parte.
- 3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 5- 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.
- 6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes sendo a primeira determinada por sorteio.
- 7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.
- 8- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 9- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 10- As reuniões da Comissão Paritária realizam -se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.
- 12- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.
- 13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção, sendo adotado preferencialmente o correio eletrónico.

Cláusula 29.^a

Participação dos trabalhadores

- 1- O Município compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 465º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 4º nº1, alínea j) da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada para o efeito, reservado pelo Município, e a divulgar textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como, proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 30.B

Divulgação

- 1- As partes obrigam-se a divulgar o presente Acordo nas respetivas páginas eletrónicas.
- 2- O Empregador disponibilizará um exemplar no Departamento de Recursos Humanos.

Cláusula 31.^a

Casos omissos

- 1- Aos casos omissos deste ACEP aplicam-se as disposições constantes da Lei do Trabalho em Funções Públicas e demais legislação aplicável.

Cláusula 32.^a

Resolução de conflitos coletivos

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

Celebrado em Paços do Município de Setúbal, 01 de junho de 2023.

Pelo Empregador Público:

André Valente Martins, presidente da Câmara Municipal de Setúbal.

Pela Associação Sindical:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

Maria Filomena Gonçalves Souto Vitorino, na qualidade de membro da direção e mandatária; e

Judite Fátima Freitas Dias, na qualidade de membro da direção e mandatária.

Depositado em 28 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 71/2023, a fl. 53 do Livro n.º 3.