



Junta de Freguesia de Mirandela

Ata N.º 2023/19

Reunião Ordinária de 14 de novembro de 2023

Local de realização Sede da Junta de Freguesia



Junta de Freguesia de Mirandela

Data da Reunião: 14 de novembro de 2023

Local da Reunião: Sede da Junta de Freguesia

PRESENCAS:

Presidente: Luís Carlos De Fontoura Soares

Secretária: LÉNIA DE JESUS REMONDES

Tesoureiro: Vítor Manuel Fernandes Pratas

Vogal: Ana Paula Cortinhas Chaves Vale Das Neves

Vogal: EMA DE JESUS VEIGA VAZ PEREIRA

FALTAS:

Início de Reunião: Onze Horas

Encerramento: Doze Horas

Resumo Diário da Tesouraria: 59.618,28 €

Obs: -----



Junta de Freguesia de Mirandela

PERÍODO DE ANTES DA ORDEM DO DIA:

Não foi apresentada qualquer intervenção escrita ou verbal referente aos membros do Executivo;

PERÍODO DA ORDEM DO DIA:

1. Informações do Presidente.
2. Proposta de aprovação de Normas de inscrição para cabazes de Natal.
3. Protocolo de Cooperação entre o Município de Mirandela e a Freguesia de Mirandela.
4. Apreciação do orçamento para o ano económico de 2024 e envio de documento de trabalho para os partidos políticos com assento na Assembleia de Freguesia.
5. Proposta de aprovação do acordo coletivo de trabalho entre a Junta de Freguesia de Mirandela e o STAL.
6. Proposta de apoio a Associação Matiz "Mural dos Encontros"
7. Outros assuntos

Presente a Ordem de Trabalhos foram tomadas as seguintes resoluções acerca dos assuntos dela constantes.

(01) PONTO UM DA ORDEM DO DIA:

Informações do Presidente

- O Presidente esteve presente na Assembleia Municipal dia 27 de outubro onde fez referência as propostas para serem alocadas ao orçamento do município de Mirandela.
- Dia 27 e 28 de outubro que ocorreu o festival de tunas femininas com apoio da JF de Mirandela.
- Dai 2 de Novembro o Presidente fez uma visita à escola de vale de Madeiro com vista à preparação de uma candidatura na reabilitação deste espaço.
- Dia 7 de Novembro o Presidente e Tesoureiro estiveram reunidos com a Câmara Municipal, vereador Vitor Correia e Vice-Presidente da Câmara Orlando Pires, sobre o auto de transferências e sua atualização.
- Dia 8 de Novembro o Presidente esteve reunido no Conselho Municipal de Segurança.



Junta de Freguesia de Mirandela

- Dia 9 de Novembro o Presidente e tesoureiro estiveram reunidos com o representante do STAL do distrito de Bragança com vista à celebração do acordo coletivo de trabalho.

O Executivo tomou conhecimento

(02) PONTO DOIS DA ORDEM DO DIA:

Proposta de aprovação de Normas de inscrição para cabazes de Natal

Luis Carlos de Fontoura de Soares, Presidente da Junta de Freguesia de Mirandela, realiza a seguinte proposta na reunião de executivo do dia 14/11/2023.

Considerando que:

Existe necessidade de reforçar os cabazes sociais atribuídos pelo município na Freguesia de Mirandela.

Em anos anteriores a Junta de Freguesia tem sido notificada para essa necessidade por um conjunto de pessoas que não estavam referenciadas pela ação social do município. Existe necessidade de catalogar os beneficiários dos cabazes de Natal que possam ser oferecidos pela Junta de Freguesia.

A Junta de Freguesia pode aceitar os seguintes beneficiários inseridos com as seguintes características:

1. Beneficiários da Taxa Social de Energia Elétrica
2. Complemento solidário para idosos;
3. Rendimento social de inserção;
4. Pensão social de invalidez do regime especial de proteção na invalidez;
5. Complemento da prestação social para a inclusão;
6. Pensão social de velhice;
7. Subsídio social de desemprego
8. Trabalhadores inseridos na JFM em contratos do tipo emprego e inserção

À reunião de executivo

O Executivo aprovou por unanimidade



Junta de Freguesia de Mirandela

(03) PONTO TRÊS DA ORDEM DO DIA:

Protocolo de Cooperação entre o Município de Mirandela e a Freguesia de Mirandela.

Luis Carlos de Fontoura de Soares, Presidente da Junta de Freguesia de Mirandela, realiza a seguinte proposta na reunião de executivo do dia 14/11/2023.

Considerando que:

Pretende o Município de Mirandela e a Freguesia de Mirandela, protocolar uma parceria destinada à utilização de um trator que irá ser cedido gratuitamente pelo Instituto de Conservação da Natureza e Florestas (ICNF) bem como a constituição de um Agrupamento de equipas de sapadores florestais, de acordo com a previsão do artigo 6.º do Regime Jurídico aplicável aos sapadores florestais e às equipas de sapadores Florestais nos termos do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 09 de janeiro, na sua atual redação, que prevê as equipas de sapadores florestais com áreas de intervenção próximas, dentro de um mesmo concelho ou em concelhos adjacentes podem, para efeitos de maior operacionalidade e eficácia no exercício da atividade de silvicultura preventiva, nomeadamente pela utilização partilhada de equipamento mecânico para remoção de biomassa florestal, agrupar-se constituindo, assim, um agrupamento de equipas de sapadores florestais. Referindo ainda que a constituição de um agrupamento de equipas de sapadores florestais implica a obtenção, por parte de todas as entidades titulares, de protocolo de colaboração que define as regras de empenhamento do agrupamento e encargos decorrentes do seu funcionamento e utilização e gestão do equipamento comum. Nessa conformidade, propõe-se que a Junta de Freguesia delibere aprovar a minuta de Protocolo de Cooperação entre o Município de Mirandela e a Junta de Freguesia de Mirandela.

O Executivo aprovou por unanimidade

(04) PONTO QUATRO DA ORDEM DO DIA:

Apreciação do orçamento para o ano económico de 2024 e envio de documento de trabalho para os partidos políticos com assento na Assembleia de Freguesia.

Foram analisados os documentos financeiros das previsões orçamentais relativas ao ano económico de 2024 e implementar a estratégia de consulta aos partidos políticos, nos termos do Estatuto do Direito de Oposição - Consulta prévia nos termos da Lei n.º 24/98 de 26 de maio.

O Executivo aprovou por unanimidade



Junta de Freguesia de Mirandela

(05) PONTO CINCO DA ORDEM DO DIA:

Proposta de aprovação do acordo coletivo de trabalho entre a Junta de Freguesia de Mirandela e o STAL.

Luis Carlos de Fontoura de Soares, Presidente da Junta de Freguesia de Mirandela, realiza a seguinte proposta na reunião de executivo do dia 14/11/2023.

Considerando que:

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que a Junta de Freguesia de Mirandela, empenhado na maior eficácia e eficiência dos serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora do concreto ajustamento à realidade e especificidades da Junta de Freguesia, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade.

É proposto o seguinte;

É celebrado o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre a Junta de Freguesia de Mirandela e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

À reunião de executivo.

O Executivo aprovou por unanimidade

(06) PONTO SEIS DA ORDEM DO DIA:

Proposta de apoio à Associação Matiz "Mural dos Encontros"

Luis Carlos de Fontoura de Soares, Presidente da Junta de Freguesia de Mirandela, realiza a seguinte proposta na reunião de executivo do dia 14/11/2023.

Considerando que:

- Foi recebido o seguinte pedido:



12

[Handwritten signature]

Junta de Freguesia de Mirandela

"A Matiz- Associação para a Promoção da Saúde Mental é uma IPSS fundada em 2017, vocacionada para a promoção da saúde mental na comunidade e criação de respostas vocacionadas para a sensibilização comunitária e reabilitação psicossocial de pessoas com doença mental. Na sequência da sua missão de intervenção comunitária, alinhada com as políticas mais atuais respeitantes à intervenção na área da saúde mental neste domínio e numa lógica de participação social para a resolução de lacunas identificadas na nossa região, tem procurado criar de uma forma sustentada diferentes projetos que permitam o cumprimento do seu desígnio particularmente no concelho de Mirandela. Neste âmbito, viu aprovado o cofinanciamento de um pequeno projeto, de nome "Mural de encontros", cofinanciado pelo Instituto Nacional de Reabilitação, I.P., que tem como objetivos promover a literacia em saúde mental na adolescência e o combate ao estigma junto de um grupo de adolescentes (num total de população direta e indireta de cerca de 300 participantes). Este projeto vai concretizar as seguintes atividades na ESPROARTE- Escola Profissional de Artes de Mirandela:

- 1) 6 sessões de trabalho junto de adolescentes, visando temas relacionados com a SM e a preparação do Mural
- 2) a pintura de um mural sobre estes temas (muro do pátio da escola)
- 3) Apresentação pública do trabalho do Mural junto de toda a comunidade (no dia 22/11/2023 à tarde, dia de aniversário da ESPROARTE- alunos , professores, pais, instituições locais, comunidade em geral)
- 4) uma tertúlia de informação à restante comunidade escolar
- 5) uma sessão de capacitação para professores sobre os problemas de saúde mental na adolescência e inclusão de jovens com NEE.

Sendo este um projeto cofinanciado, é para nós vital no atual momento o apoio dos nossos parceiros institucionais e a manutenção e reforço de sinergias que possam beneficiar todos os envolvidos. Neste âmbito e, de acordo com o estabelecido em candidatura desta iniciativa, vínhamos solicitar o seguinte apoio à Junta de Freguesia de Mirandela:

- O pedido de uma participação financeira no projeto, no valor de 1500€ (IVA Incluído), fundamental para a garantia de implementação do mesmo"

À reunião de executivo para aprovação de apoio no valor de 1500 euros.

O Executivo aprovou por unanimidade

(07) PONTO SETE DA ORDEM DO DIA:

Outros assuntos

Foram abordadas questões gerais de ordem financeira e de organização de eventos.

O Executivo tomou conhecimento



Junta de Freguesia de Mirandela

ENCERRAMENTO:

Nada mais havendo a tratar, o Excelentíssimo Presidente do Executivo declarou encerrada a reunião pelas Doze Horas.

Para constar se lavrou a presente ata que, lida e achada conforme, vai ser assinada, que de acordo com o artigo 57.º da Lei nº 75/2013 de 12 de setembro, vai ser assinada pelo Presidente e por mim que a lavrei Lénia Remondes secretária.

Mirandela, 14 de novembro de 2023

O Executivo,

(Luís Carlos De Fontoura Soares)

(LÉNIA DE JESUS REMONDES)



JUNTA DE FREGUESIA DE MIRANDELA

507200837

Rua Clemente Meneres, n.º 159
5370-321 Mirandela

Junta de Freguesia de Mirandela

Resumo Diário da Tesouraria

DE 01/01/2023 ATÉ 14/11/2023

2023



JUNTA DE FREGUESIA DE MIRANDELA

507200837

Rua Clemente Meneres, n.º 159
5370-321 Mirandela

Resumo Diário da Tesouraria DE 01/01/2023 ATÉ 14/11/2023 2023

Referência aos Registos	Saldo do dia Anterior	Entrada	Soma	Saída	Saldo para o dia seguinte
CAIXAS / FUNDOS DE MANEIO					
Caixa - Fundo de Maneio	3.655,19 €	33.969,63 €	37.624,82 €	37.039,58 €	585,24 €
SUBTOTAL DE CAIXAS / FUNDOS MANEIO	3.655,19 €	33.969,63 €	37.624,82 €	37.039,58 €	585,24 €
DEPÓSITOS EM INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS					
Caixa Geral de Depósitos - PT50 0035 0474 0000 1271 830	34.144,55 €	687.213,09 €	721.357,64 €	662.324,60 €	59.033,04 €
SUBTOTAL BANCÁRIO	34.144,55 €	687.213,09 €	721.357,64 €	662.324,60 €	59.033,04 €
TOTAL DISPONIBILIDADES	37.799,74 €	721.182,72 €	758.982,46 €	699.364,18 €	59.618,28 €
Documentos	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL MOV DE TESOURARIA	37.799,74 €	721.182,72 €	758.982,46 €	699.364,18 €	59.618,28 €
OPERAÇÕES					
Operações Orçamentais	37.749,74 €	692.111,96 €	729.861,70 €	670.313,42 €	59.548,28 €
Operações de Tesouraria	50,00 €	1.195,76 €	1.245,76 €	1.175,76 €	70,00 €
Operações Bancárias (Transf./Lev./Dep. entre Caixas/Bancos)	0,00 €	27.875,00 €	27.875,00 €	27.875,00 €	0,00 €
TOTAL OPERAÇÕES	37.799,74 €	721.182,72 €	758.982,46 €	699.364,18 €	59.618,28 €
RETENÇÕES POR OPERAÇÕES ORÇAMENTAIS	1.180,74 €	46.469,90 €	47.650,64 €	47.650,64 €	0,00 €

Confirmo

O Tesoureiro

Conferi

O Responsável da Contabilidade

Visto

O Presidente

Minuta

Protocolo de Colaboração

Entre:

O **MUNICÍPIO DE MIRANDELA**, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506 881 784, com sede no Largo do Município, 5370-288 Mirandela, representado neste ato pela sua Presidente, **Júlia Maria de Almeida Lima e Sequeira Rodrigues**, com poderes para o ato, adiante abreviadamente como **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

E

A **FREGUESIA DE MIRANDELA**, pessoa coletiva n.º 507 200 837, com sede na Rua Clemente Menéres, n.º 159, 5370-321 Mirandela, representada neste ato pelo seu Presidente **Luís Carlos de Fontoura Soares**, com poderes para o ato e adiante abreviadamente como **SEGUNDA OUTORGANTE**;

É celebrado o presente protocolo de colaboração no âmbito da constituição do Agrupamento de Equipas de Sapadores Florestais, que se rege pelas cláusulas seguintes. -----

Clausula 1.º
(Âmbito)

1 - O objeto principal do presente protocolo traduz-se no estabelecimento de uma parceria entre os outorgantes, a qual se destina à utilização de um trator e respetivas alfaias, nos termos definidos neste instrumento bem como a constituição do Agrupamento de Equipas de Sapadores Florestais entre o Município de Mirandela (SF18-118) e a Junta de Freguesia de Mirandela (SF55-118).-----

2 - Pretende-se com o presente protocolo, contribuir para a redução da perigosidade de incêndios rurais no perímetro Florestal das áreas de intervenção das equipas de sapadores florestais (eSF) detidas pelas entidades presentes neste protocolo, através do aumento da capacidade de

intervenção dotando-as para o efeito de meios mecanizados pesados. -----

5 - A constituição do Agrupamento tem como objetivo a apresentação de candidatura ao ICNF para a cedência de equipamento, nomeadamente trator e respetivas alfaias, possibilitando maior operacionalidade e eficácia no exercício da atividade de silvicultura preventiva, pela utilização partilhada desse equipamento mecânico. -----

Clausula 2.^a (Vigência)

O presente protocolo vigorará pelo prazo de um ano, renovando a sua vigência anualmente e automaticamente, salvo oposição de alguma das partes, a qual deve ser comunicada até 3 (três) meses antes do término do contrato. -----

Cláusula 3.^a (Entidade Responsável)

1 - A entidade responsável pela celebração do contrato de comodato com o ICNF é a Junta de Freguesia de Mirandela. -----

2 – O líder do agrupamento de sapadores florestais será o (sapador florestal) da equipa eSF SF 55-118 de Mirandela Nuno Adriano Gomes Basílio. -----

Cláusula 4.^a (Obrigações dos Outorgantes)

1 - Ambos os Outorgantes são responsáveis pela afetação dos meios necessários à cogestão da maquinaria, designadamente no que respeita à realização de serviços, e à limpeza e manutenção do trator e respetivas alfaias, assim como o local de estacionamento da maquinaria. -----

2 – Será feita a coordenação da utilização da maquinaria através dos Técnicos afetos ao Gabinete Técnico Florestal (GTF) do Município de Mirandela e do Técnico de acompanhamento da eSF da Freguesia de Mirandela.-----

3 – O reporte diário da atividade da máquina, através da plataforma informática do ICNF, ficará a cargo de cada outorgante. -----

4 – A devolução do equipamento ao ICNF é realizada com a manutenção, feita na marca, e com peças de desgaste novas, de acordo com a candidatura de atribuição de maquinaria, sendo os encargos da responsabilidade dos outorgantes, de forma proporcional aos dias afetos a cada equipa de sapadores.-----

5 - Cada entidade assegura a gestão do seu equipamento, nomeadamente viatura, EPI e máquinas, sendo o comum, maquinaria pesada, gerida pela Junta de Freguesia de Mirandela em conjunto com GTF do Município. -----

Cláusula 5.ª

(Encargos)

1 – Os encargos relacionados com o seguro, parqueamento e resguardo, manutenção, reparações, inspeções, entre outras, ficarão a cargo dos Outorgantes, de forma proporcional aos dias afetos a cada equipa de sapadores. -----

2 - Os encargos relativos à manutenção na Marca, peças de desgaste e arranjos corre por conta dos outorgantes, de forma proporcional aos dias afetos a cada equipa de sapadores. -----

3 – A deslocação do equipamento, fica a cargo de cada entidade, após término dos trabalhos, em local a designar pelos técnicos de acompanhamento das equipas. -----

Cláusula 6.ª

(Lei aplicável e jurisdição)

1 - As partes procurarão resolver por via negociada e de boa-fé as questões que possam surgir da execução ou da interpretação do presente Protocolo. -----

2 - O presente Protocolo será regido pela lei portuguesa, sendo a resolução de todos os litígios decorrentes da sua interpretação e execução submetida à jurisdição administrativa. -----

Cláusula 7.ª

(Cabimento orçamental e pagamentos)

1 - O encargo associado a este protocolo, no valor estimado de 1.000,00€ (mil euros), é assegurado pela rubrica orçamental 07011002 com cabimento criado nº 950, do Orçamento do Junta de Freguesia de Mirandela para o ano de 2023,

2 - Para efeitos dos pagamentos a realizar pelo Município de Mirandela ao abrigo do presente protocolo, a título de participação nos encargos previstos na cláusula 5.ª, estima-se um encargo anual máximo associado a este protocolo, no valor de 1.000,00€ (mil euros), sendo assegurado pela rubrica orçamental 04050102 com cabimento criado com o nº 1738, do Orçamento do Município de Mirandela para o ano de 2024, devendo a Junta de Freguesia de Mirandela informar o Município de Mirandela e emitir o respetivo documento contabilístico

E por ambos os outorgantes concordarem com o presente Protocolo e se obrigarem a cumpri-lo integralmente, o vão assinar em duplicado, ficando cada um com um exemplar. -----

Aprovado em reunião de Câmara em 16/11/2023

Presidente da Câmara Municipal de Mirandela

JULIA MARIA DE ALMEIDA LIMA E SEQUEIRA RODRIGUES
Digitally signed by JULIA MARIA DE ALMEIDA LIMA E SEQUEIRA RODRIGUES
Date: 2023.11.16 17:26:54 Z

(Júlia Maria de Almeida Lima e Sequeira Rodrigues)

Aprovado em reunião de Junta em 14/11/2023

Presidente da Junta de Freguesia de Mirandela

(Luis Carlos de Fontoura Soares)

Assinado por: **LUÍS CARLOS DE FONTOURA SOARES**
Num. de Identificação: 12412658
Data: 2023.11.15 19:20:18+00'00'
Certificado por: **Secretaria-Geral do Ministerio da Administracao Interna**
Atributos certificados: **Presidente da Junta de Freguesia de Mirandela**
 **CARTÃO DE CIDADÃO**

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública entre a Freguesia de Mirandela e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias/Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de Mirandela presta aos seus fregueses e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

3 — Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 18 (dezoito) trabalhadores, e outros que possam integrar os quadros da EP.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando -se por iguais períodos.

2 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém -se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II **Organização do Tempo de Trabalho**

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

a) Sábado e domingo; ou

b) Domingo e segunda -feira; ou

c) Sexta -feira e sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

4 — Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o sábado.

5 — Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

6 — Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

7 — Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins -de -semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

8 — Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

1 — Entende -se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, procedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e ao sindicato outorgante do presente ACEP.

3 — Excetua -se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excepcionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical.

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

6 — Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, Incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2 — Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.ª

Horário rígido

1 — A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2 — Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

3 — A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, mais de um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecidos.

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

1 — A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4 — A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adaptante, 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 adaptante, 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) Em situações de monoparentalidade;
- g) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60%.
- h) Outras situações que por acordo com o trabalhador possa ser utilizado tendo em conta a natureza das funções executadas.

5 — Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

6 - Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

1 — A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão 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:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respectivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
 - b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
 - c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - d) Os serviços obrigam -se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com um mês de antecedência;
 - e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
 - f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;
 - g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem -se no período de trabalho.
 - h) Os dias de descanso semanal deverão coincidir com o sábado e o domingo, pelo menos, uma vez por cada período de quatro semanas;
 - i) Não podem ser efetuados mais de 6 dias de trabalho consecutivos.
- 3 — 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.
- 4 - O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:
- a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
 - b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
 - c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
- 5 - O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9ª

Suplemento remuneratório de turno

1 - Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

- a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;
 - b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;
 - c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;
- 2 - As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e

em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.ª

Horário flexível

1 — A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2 — A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho, nem mais de 5 horas consecutivas;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.ª deste ACEP.

3 — Verificando -se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4 — A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, 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.

5 — Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6 — As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam -se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1 — A modalidade de isenção de horário aplica -se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o

trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

5 — Estão incluídos na isenção de horário de trabalho todas as categorias profissionais dos quadros da EP que por acordo com o trabalhador seja benéfico a utilização deste regime.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador/a e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores-estudantes.
- c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;
- d) No interesse do serviço, sempre que as circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

1 — Ao abrigo do disposto nos n.º 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

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

3 — Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4 — O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.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 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2 - Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

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

4 - Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

5 - Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

6 - Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

7 - A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

3 - O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4 - O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5 - O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e faltas justificadas

1 — O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa, imediatamente a seguir ao motivo do impedimento.

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

2 — Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3 — Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4 - Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5 - Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6 — O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 18.ª

Feriado municipal, Carnaval e segunda-feira a seguir à Páscoa

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a terça-feira de Carnaval e a segunda-feira a seguir à Páscoa, sem prejuízo dos serviços mínimos estabelecidos.

Cláusula 19.ª

Período experimental

1 - No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 20ª

Formação profissional

1 - O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2 - Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação

profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 21.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

- 1 - Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;
- 2 - Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;
- 3 - Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

- 1 - Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.
- 2 - Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
- 3 - Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.
- 4 - Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.ª

Princípios gerais e conceitos

- 1 — O presente Capítulo tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2 — As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3 - Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

4 — Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio e Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, por força da remissão do artigo 15.º n.º 2, alínea a) da LTFP.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga -se a:

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adaptada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
 - i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;
 - ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
 - iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
 - iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
 - v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;
 - vi) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
 - vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
 - viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
 - ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adaptadas e a

identificação dos trabalhadores, responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 25.ª

Deveres dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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 instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

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

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

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adaptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 26.ª

Direito de informação

1 — Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adaptar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

2 — Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.ª

Direito de formação

1 — Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2 — Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3 — O EP, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4 — A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.ª

Direito de representação

1 — Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2 — O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3 — Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

- 1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de *Hondt*.
- 2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 3 — O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.
- 4 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

- 1 — Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.
- 2 — Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, o EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.
- 3 — Compete à Comissão Eleitoral:
 - a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;
 - b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;
 - c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;
 - d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.
- 4 — A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.
- 5 — O EP 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.

Cláusula 31.ª

Crédito de Horas

- 1 — Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.
- 2 — O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.
- 3 — A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.
- 4 — As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.
- 5 — As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.
- 6 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.ª

Direito de consulta e proposta

- 1 — Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:
 - a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
 - b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja passível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
 - c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
 - d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
 - e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
 - f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
 - g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
 - h) O material de proteção a utilizar;
 - i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
 - j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
 - k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.
- 2 — Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3 — O prazo referido no número anterior pode ser alargado pelo EP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4 — Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera -se satisfeita a exigência de consulta.

5 — O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos legais.

6 — As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.ª

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1 — O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2 — Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26.ª (Direito de Informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 27.ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4 — Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetadas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5 — Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6 — Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

7 — O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8 — Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9 — Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos seguintes termos.

10 — Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11 — Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1 - O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2 - A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3 - A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35ª

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36ª

Competências

1 — As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adaptar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.ª

Medicina do trabalho

1 — A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2 — Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;

b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores,

e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

3 — Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4 — Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.ª

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

Equipamentos de proteção individual

1 — É Equipamento de Proteção Individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2 — O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3 — Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que

garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores;

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4 — A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6 — Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

2 — Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 41.ª

Refeitórios e locais para refeição

Dentro das possibilidades do EP, esta tomará as medidas necessárias para colocar 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 confeção e aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

Cláusula 42.ª

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações propostas para prestar cuidados de primeiros socorros, a entidade empregadora pública, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 43.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1 — A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2 — O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3 — Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4 — Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias.

5 — As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV **Formação Profissional**

Cláusula 44.^a

Princípios Gerais

1-O empregador Público deve proporcionar ao trabalhador o acesso a formação profissional, disponibilizando ferramentas e formação adequada à sua qualificação linha com necessidades dos serviços e com a evolução profissional.

2-O empregador público deve promover e facilitar a formação dos seus trabalhadores, nomeadamente:

- a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias ou a métodos e processos de trabalho;
- b) Promover ações de aperfeiçoamento profissional, destinado a atualizar, desenvolver ou aprofundar conhecimentos, aptidões e atitudes específicos adquiridos em processos ou aprendizagem prévios;

3- O Empregador Público deve elaborar planos anuais ou plurianuais de formação profissional, após a realização de diagnóstico de necessidades e ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

4-O Empregador Público deve assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

5- Constitui dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação que o Empregador Público promova ou suporte, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

6- Por efeito da frequência de ações de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias, sendo considerado como tempo de serviço o despendido em formação.

7- As ações de formação e aperfeiçoamento profissional devem ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços municipais, a que estejam afetos os trabalhadores que nelas participem.

8- O Empregador Público poderá incluir metas de aproveitamento nos cursos de formação interna que proporcione aos trabalhadores.

9- O Empregador Público assegurará aos trabalhadores que participem nas ações de formação, o fornecimento do respetivo certificado de frequência e/ou aproveitamento. 10 - O Empregador Público pode acordar condições favoráveis aos trabalhadores, junto de entidades que ministrem formação profissional ou académica.

Cláusula 45.ª

Formação interna

A formação no local de trabalho poderá ser computada no número mínimo de horas de 30 formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração de formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

Cláusula 46.ª

Autoformação

1 - O Empregador Público não pode impedir a frequência de ações de autoformação quando estas tenham lugar fora do período laboral.

2 - O trabalhador terá direito a utilizar, dentro do período laboral, um crédito de 100 horas por ano civil para a autoformação, podendo, quando tal se justifique, em função da especial relevância para as atividades inerentes ao posto de trabalho, a apreciar pelo dirigente máximo do serviço, ser ultrapassado até ao limite da carga horária prevista para a formação profissional que o trabalhador pretende realizar.

3 - No caso de autoformação a realizar durante o período laboral, o trabalhador deve formular pedido de autorização ao dirigente máximo do órgão ou serviço, devidamente fundamentado e com indicação da data de início, do local de realização, natureza e programa, duração e, quando aplicável, a entidade formadora.

4 - A autoformação, quando realizada no período laboral, corresponde ao exercício efetivo de funções.

5 - A recusa do acesso a autoformação deve ser sempre fundamentada.

6 - O pedido de autoformação apresentado por trabalhador que não tenha sido contemplado no plano de formação ou ações de formação do órgão ou serviço só pode ser indeferido com fundamento no prejuízo do normal funcionamento do serviço.

7 - O pedido de autoformação apresentado pelo trabalhador nas condições do número anterior não pode ser indeferido mais do que duas vezes consecutivas.

8 - O trabalhador a quem for concedida a autorização para autoformação deve, no final da mesma, apresentar junto do órgão ou serviço relatório e, quando aplicável, o respetivo certificado de formação.

Cláusula 47.º

Deslocações para formação

O Empregador Público suportará as despesas determinadas pela deslocação e alojamento do trabalhador para obtenção de formação interna e/ou externa, quando a 31 mesma ocorra em área geográfica que não a do concelho de Lisboa, nos termos e conforme o disposto na lei, bem como o pagamento de trabalho suplementar que resulte da necessidade de prolongamento do horário normal de trabalho.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 48.º

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, sendo divulgado pelos meios adequados, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador, se o solicitar.

Cláusula 49.º

Participação dos trabalhadores

1 — O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, 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 50.º

Procedimento Culposo

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

Cláusula 51.º

Comissão Paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, 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, 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 mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 5 — As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.
- 6 — As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.
- 7 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.
- 8 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.
- 9 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Mirandela, ...de...de 2023

Pela Freguesia de Mirandela,

Sr. Luís Carlos de Fontoura Soares, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia.

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

Sr. _____, na qualidade de Presidente/Vice-Presidente/Tesoureiro/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.

Sr. _____, 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.

