

Fica posicionada na 3.ª posição, nível 19 da carreira de técnico superior.

Fundamentos constantes da acta n.º 13 do Conselho Coordenador de Avaliação:

“A Dr.ª Alexandra Burguete executou todos os trabalhos que lhe foram atribuídos ao longo do período em apreciação sempre com elevados níveis de eficácia e eficiência, Denotou uma notável capacidade de planeamento e organização, um forte sentido de iniciativa e autonomia, sendo uma importante maia valia no trabalho de equipa e cooperação. Manifestou uma total disponibilidade para o serviço, muitas vezes muito para além do período normal de trabalho. De entre as diversas tarefas em que se notabilizou merece especial destaque o relevantíssimo papel que desempenhou em todo o processo de concepção, planeamento, organização, controlo e acompanhamento da execução do Plano de Formação da Secretaria-Geral para 2009, do Programa RVCC — Novas Oportunidades, e das acções de formação de pessoal em SME, assegurando, praticamente em exclusivo, todas as operações envolvidas nesse processo, desde a selecção de entidades formadoras e os contactos com os interlocutores regionais até às minuciosas tarefas administrativas inerentes ao financiamento obtido junto do POPH. Com esse seu desempenho esteve de forma decisiva na base do sucesso das actividades de formação profissional desenvolvidas em 2009 (21 acções internas e 23 acções externas, num total de 437 formandos, das regiões de Lisboa, Norte, Centro e Alentejo, e de 1035 horas de formação) de que beneficiaram não só os trabalhadores da Secretaria-Geral, mas também todos os organismos do MADRP, com realização a nível regional, com isso contribuindo para o prestígio e a boa imagem externa do serviço”.

Técnico Superior Luís Manuel Silva Martins Damas.

Avaliação de desempenho de 2009 — Menção qualitativa: Relevante.

Aplicação do n.º 2 do artigo 48.º da referida lei — alteração para a 2.ª posição remuneratória imediata àquela em que se encontra.

Fica posicionada na 6.ª posição, nível 31 da carreira de técnico superior.

Fundamentos constantes da acta n.º 13 do Conselho Coordenador de Avaliação:

“Jurista de reconhecida competência, tem desempenhado funções de consultadoria jurídica em grande número de processos contenciosos, destacando-se, de entre as diversificadas e complexas matérias que têm constituído o cerne do seu trabalho, as relacionadas com questões da Reserva Agrícola Nacional e de Organismos Geneticamente Modificados, que configuram áreas de grande impacto e importância no âmbito do MADRP. Igualmente e em simultâneo, tem continuado, de forma graciosa, o patrocínio das Acções Judiciais e a realização de procedimentos administrativos no âmbito da Contratação Pública e Expropriações, que lhe foram cometidas enquanto jurista da DGADR, não descurando o acompanhamento dedicado e atento de todas as vicissitudes processuais, trabalho que acresce ao que lhe incumbe desenvolver no Núcleo de Contencioso da Secretaria-Geral. Manifesta alto sentido de responsabilidade e demonstra excepcional grau de auto-exigência e empenho no âmbito da representação do MADRP, em juízo e, também, em sede de apoio ao Ministério Público. Apresenta trabalho de elevado nível de rigor jurídico, com exaustiva fundamentação e cuidada estruturação formal”

Secretaria-Geral do MADRP, 27 de Julho de 2010. — A Secretária-Geral, *Maria Clotilde Jesus*.

203537662

## TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

### Despacho (extracto) n.º 12631/2010

Albino Simplício Parreira Vasques Fadista, Assistente Operacional do Tribunal da Relação de Évora — alterado o posicionamento remuneratório para a 8.ª posição, nível 8, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010, por opção gestionária, nos termos do n.º 2 do artigo 48.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro

Relação de Évora, 16 de Junho de 2010. — O Presidente da Relação, *Manuel Cipriano Nabais*.

203537257



## PARTE J3

### MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

#### Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público

#### Acordo colectivo de trabalho n.º 7/2010

**Acordo colectivo de entidade empregadora pública celebrado entre o Município de Oeiras, e a FESAP — Frente Sindical da Administração Pública, constituída pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, FNE — Federação Nacional da Educação, SETAA-Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros, SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços e SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica e o STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos.**

#### Preâmbulo

O Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (doravante abreviadamente denominado por “RCTFP”), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, prevê que determinadas matérias possam ser objecto de regulamentação colectiva de trabalho.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Oeiras presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objectivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, definindo-se assim as modalidades de horários a estabelecer no Município de Oeiras.

Neste sentido, é estabelecido o presente Acordo Colectivo de Entidade Empregadora Pública, entre o Município de Oeiras, representado pelo seu Presidente, Dr. Isaltino Afonso Morais, o Ministério das Finanças e da Administração Pública, representado pelo Sr. Secretário de Estado da Administração Pública, Dr. Gonçalo Castilho, a FESAP — Frente Sindical da Administração Pública, constituída pelo SINTAP — Sindicato dos trabalhadores da Administração Pública, FNE — Federação Nacional da Educação, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros, SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços e SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico Terapêutica, neste acto representada pelo Sr. Jorge Manuel Soares Nobre dos Santos e o STE-Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades Com Fins Públicos, neste acto representado pelo Dr. Leodolfo Bettencourt Picanço.

#### Acordo colectivo de entidade empregadora pública do Município de Oeiras

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Colectivo de Entidade Empregadora Pública, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados nos Sindicatos subscritores, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, integrados em carreiras gerais, especiais ou subsistentes, ou por tempo determinado ou determinável, que exercem funções no Município de

Oeiras, doravante também designado por Município ou por Entidade Empregadora Pública.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, doravante também designada por RCTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 200 trabalhadores.

3 — O Acordo aplica-se ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar num dos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e sobrevivência

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 3.ª

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

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas, conforme o disposto no RCTFP e respectiva regulamentação, sem prejuízo dos já autorizados pelo Presidente da Câmara ou a quem esta competência tenha sido delegada, e previstos no presente acordo.

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho extraordinário.

3 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível e de, por proposta fundamentada, apresentada por um ou a quem esta competência tenha sido delegada, poder este órgão autorizar a aferição semanal.

4 — A Entidade Empregadora Pública não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de acordo escrito dos trabalhadores abrangidos, e consulta aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime de adaptabilidade previsto na cláusula 12.ª

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

7 — Havendo trabalhadores do Município pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

#### Cláusula 4.ª

##### Modalidades de horário de Trabalho

1 — São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

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

2 — A modalidade de trabalho a adoptar é decidida pelo Presidente da Câmara ou a quem esta competência tenha sido delegada, ouvidos os trabalhadores e após negociação com as associações sindicais signatárias do presente Acordo, nos termos previstos na lei.

3 — Para além dos horários referidos no n.º 1 podem ser fixados horários específicos, cumprindo-se, para o efeito, o estabelecido no n.º 2 da presente cláusula.

#### Cláusula 5.ª

##### Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente da Câmara ou a por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, conforme preceituado pelo art. 22 da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 53.º do RCTFP.

#### Cláusula 6.ª

##### Horário rígido

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

- a) Período da manhã — das 9 horas às 12 horas e trinta minutos;
- b) Período da tarde — das 14 horas às 17 horas e trinta minutos.

#### Cláusula 7.ª

##### Horário Flexível

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

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

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

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efectuada entre as 08h30 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10h00 às 12h30 e das 14h00 às 16h30;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

5 — Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

6 — No final de cada período de referência, há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

7 — Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

8 — Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

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

10 — A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas, salvo quando se verificar a sua impossibilidade prática, casos em que se transfere para a primeira semana do mês seguinte àquele a que o respectivo crédito se reporta.

## Cláusula 8.ª

**Jornada contínua**

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, exceptuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no regulamento interno de horários de trabalho.

3 — A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adoptante, 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 adoptante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4 — Quando as características do serviço o justifiquem, designadamente o respectivo período de funcionamento, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regime de turnos.

## Cláusula 9.ª

**Horário desfasado**

1 — O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respectivamente o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

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

3 — O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao Presidente da Câmara, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

4 — O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respectivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respectivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída, aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

## Cláusula 10.ª

**Trabalho por turnos**

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

3 — No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respectivas escalas.

4 — Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5 — Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

6 — O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

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

- a) Almoço — entre as 12h00 e as 14h30;
- b) Jantar — entre as 18h00 e as 21h30;
- c) Ceia — entre as 02h00 e as 04h00.

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

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

10 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

11 — Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas).

12 — O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Entidade Empregadora Pública, quer do médico do trabalhador;

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

13 — O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

14 — O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

## Cláusula 11.ª

**Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afectos às seguintes actividades:

- a) Carreira de assistente operacional, nas actividades da limpeza urbana;
- b) Carreira de assistente operacional, nas actividades de condução de veículos.

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

3 — O trabalhador nocturno integrado nas carreiras e afectos às actividades identificadas no n.º 1 não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho nocturno.

4 — Nos casos previstos no n.º anterior, é aplicável o regime do descanso compensatório previsto no artigo 163.º do RCTFP.

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

## Cláusula 12.ª

**Adaptabilidade**

1 — Sem prejuízo da duração semanal de trabalho prevista no presente Acordo, e sempre que circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, e apreciado casuisticamente, atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a vida profissional, e desde que obtido o acordo escrito individual e reduzido a escrito do trabalhador, precedido de consulta à associação sindical respectiva.

2 — No caso do disposto no número anterior, o período normal de trabalho é limitado nos seguintes termos:

- a) O número de horas prestado diariamente não pode exceder as nove horas; e

b) O número de horas prestado semanalmente não pode exceder as quarenta e cinco horas, não podendo este último limite durar por um período superior a dois meses.

3 — O período de referência para a duração média de trabalho pode ser estabelecido até quatro meses.

#### Cláusula 13.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 14.ª

##### **Trabalho extraordinário**

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

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

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

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

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha recta ou adoptados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante.

5 — A prestação de trabalho extraordinário, em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho extraordinário realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

6 — No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

#### Cláusula 15.ª

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

1 — O limite anual da duração do trabalho extraordinário prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 160.º do RCTFP é de 150 horas.

2 — Excepciona-se o disposto no número anterior, desde que reunidos os pressupostos legais de realização de trabalho extraordinário, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afectos às seguintes

actividades, para as quais o limite anual pode atingir as 200 horas no ano de 2010:

- a) Carreira de assistente operacional, nas actividades da limpeza urbana;
- b) Carreira de assistente operacional, nas actividades de condução de veículos;
- c) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, nas actividades de realização de eventos e espectáculos;
- d) Carreira de assistente operacional, nas actividades de apoio às instalações eléctricas e de apoio aos cemitérios.

#### Cláusula 16.ª

##### **Interrupção ocasional**

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

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria prima ou energia ou factores climáticos que afectem a actividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2 — As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afectem o funcionamento do serviço.

#### Cláusula 17.ª

##### **Teletrabalho**

1 — Para efeitos do RCTFP, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2 — Para os efeitos do disposto no artigo 196.º do RCTFP, a duração inicial do acordo escrito entre a entidade empregadora pública e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder um ano, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

3 — Cessado o acordo pelo período estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

4 — Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respectivo contrato deve constar a actividade que este exercerá aquando da respectiva cessação, se for o caso.

#### Cláusula 18.ª

##### **Registo de pontualidade**

1 — A pontualidade é objecto de aferição através de registo biométrico ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica, responsável pela gestão do sistema de controlo da assiduidade.

2 — A marcação da entrada e de saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem que não seja o titular, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

3 — A correcção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respectivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade.

4 — Nos serviços que não disponham de equipamento de registo de dados biométricos, a pontualidade é comprovada através da assinatura do trabalhador na Folha de Registo de Presença, à entrada e à saída, na qual deverá constar a respectiva hora.

5 — Os trabalhadores devem:

- a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou Folha de Registo de Presença, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho;
- b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações da unidade orgânica responsável.

## CAPÍTULO III

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

## Cláusula 19.ª

**Princípios gerais**

1 — Constitui dever do Município instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde e higiene no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — O Município obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto 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 20.ª

**Deveres específicos do Município**

O Município é obrigado a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

i) Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 222.º do RCTFP.

2 — O Município obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto 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 21.ª

**Obrigações dos trabalhadores**

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela autarquia, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

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

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

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

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

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

## Cláusula 22.ª

**Equipamento individual**

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

2 — Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável.

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

## Cláusula 23.ª

**Locais para refeição**

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, o Município porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e aseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

## Cláusula 24.ª

**Vestiários, lavabos e balneários**

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

## Cláusula 25.ª

**Medicina no trabalho**

O Município obriga-se a criar serviços internos de medicina no trabalho com o intuito de assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores, em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, bem como a nível geral na prevenção de qualquer outro tipo de patologia, na prestação de cuidados de saúde, em situações de primeiros socorros, bem como serviços de vacinação dos trabalhadores nos termos gerais.

## Cláusula 26.ª

**Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho**

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

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

## CAPÍTULO IV

## Disposições finais

Cláusula 27.<sup>a</sup>

## Comissão Paritária

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

2 — Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (“DGAEP”), abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4 — As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5 — A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6 — A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.

7 — As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

8 — As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

9 — As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

10 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas actas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

11 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

12 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

## Divulgação

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

Cláusula 29.<sup>a</sup>

## Participação dos trabalhadores

1 — O Município compromete-se a reunir semestralmente com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspectos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do RCTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

## Resolução de conflitos colectivos

1 — As partes adoptam, na resolução dos conflitos colectivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2 — As partes comprometem-se a usar de boa fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos colectivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Oeiras, 9 de Julho de 2010.

Pela Entidade Empregadora Pública:

*Isaltino Afonso Morais*, Presidente da Câmara Municipal de Oeiras.  
*Gonçalo André Castilho dos Santos*, Secretário de Estado da Administração Pública.

Pelas Associações Sindicais:

*Jorge Manuel Soares Nobre dos Santos*, Coordenador Executivo da Frente Sindical da Administração Pública.

*Leodolfo Bettencourt Picanço*, Presidente da Direcção do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos.

Depositado em 28 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 356.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sob o n.º 7/2010, a fl. 2 do livro n.º 1.

29 de Julho de 2010. — A Directora-Geral, *Carolina Maria Gomes Ferra*.

203543753