

**Acordo coletivo de trabalho n.º 120/2014****CAPÍTULO I****Âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Âmbito de aplicação**

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, doravante designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas a exercer funções nos Serviços de Apoio Técnico e Administrativo da Procuradoria-Geral da República, doravante designados por SATA da PGR e do Gabinete de Documentação e Direito Comparado, doravante designado por GDDC, qualquer que seja o local de prestação de trabalho, filiados no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, doravante designado por STE.

2 — O Acordo aplica-se ainda, a todos os trabalhadores da Entidade Empregadora Pública, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no sindicato.

3 — A aplicação do presente Acordo estende-se ainda aos trabalhadores que, nas circunstâncias referidas nos números anteriores, exerçam ou venham a exercer funções nos órgãos e serviços da PGR ou dela dependentes, excluídos do âmbito de aplicação do artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

4 — 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 32 trabalhadores.

**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 dois anos.

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

3 — A vigência, sobrevivência, denúncia e cessão do Acordo seguem os trâmites legais previstos nos artigos 364.º e seguintes do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, doravante designado por RCTFP.

**CAPÍTULO II****Duração e organização do tempo de trabalho****Cláusula 3.ª****Período de funcionamento e atendimento dos serviços**

1 — O período normal de funcionamento decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 08h00 e as 20h00.

2 — Os horários de atendimento praticados pelos serviços têm de ser afixados de forma visível junto dos mesmos e divulgados na página WEB.

**Cláusula 4.ª****Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, distribuídas por um período de trabalho diário de oito horas, conforme o disposto no RCTFP e respetiva regulamentação, podendo as partes proceder a uma reavaliação do período de trabalho, no prazo de quinze meses, em função de determinados indicadores inerentes à conjuntura económico-social, produtividade e motivação dos trabalhadores.

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

3 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.

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

5 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados

sindicais e ser afixadas no órgão ou serviço com antecedência mínima de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.

6 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração ao horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a Entidade Empregadora Pública recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

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

8 — Havendo trabalhadores da Entidade Empregadora Pública pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

**Cláusula 5.ª****Intervalo de descanso e descanso semanal**

1 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEEP ou no RCTFP, 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 de trabalho seguido.

2 — Quando circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas o justifiquem e mediante acordo com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido para 45 minutos para que uma vez por semana possa durar 2 horas.

3 — Nos casos previstos no número anterior, nos horários flexíveis, uma das horas do intervalo de descanso pode ser gozada nas plataformas fixas.

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

5 — Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3 e 4 do artigo 166.º do RCTFP.

**Cláusula 6.ª****Modalidades de horário de trabalho**

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

- a) Horário flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfásado;
- e) Isenção de horário de trabalho;

2 — A modalidade de trabalho em regra praticado é a do horário flexível.

3 — Para além dos horários referidos no n.º 1 podem ser fixados horários específicos, nas situações previstas na cláusula 7.ª.

**Cláusula 7.ª****Horários específicos**

A requerimento do trabalhador e por decisão do dirigente máximo ou de quem tenha a respetiva 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.º 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;

b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos no art.º 90.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Cláusula 8.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 desde que respetando as plataformas fixas e de acordo com o estabelecido neste artigo.

2 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de dez horas de trabalho nem mais de cinco horas consecutivas.

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

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10h00 às 12h30 e das 14h30 às 16h30;
- b) O período de descanso entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda é, no mínimo, de uma hora, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 5.ª;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

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

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

6 — 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.

7 — Para efeitos do disposto no n.º 5 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de oito horas diárias e de quarenta horas semanais.

#### Cláusula 9.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 09h00 às 13h00;
- b) Período da tarde — das 14h00 às 18h00.

#### Cláusula 10.ª

##### Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado 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.

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 11.ª

##### Horário desfasado

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

2 — É permitida a fixação de horário desfasado, nas situações de fundamentada conveniência de serviço, designadamente nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, prestem assistência permanente a outros serviços com períodos de funcionamento muito dilatados, devendo ser ouvidas as associações sindicais.

3 — A determinação das horas de entrada e saída é efetuada por acordo entre os trabalhadores e o dirigente ou o superior hierárquico da unidade orgânica, prevalecendo, em caso de desacordo, o horário fixado por estes.

#### Cláusula 12.ª

##### Adaptabilidade

1 — Sem prejuízo da duração semanal do 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 dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a vida profissional, e desde que obtido o acordo individual e reduzido a escrito do trabalhador.

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 dez 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 do 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 respetiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico.

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 — 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.

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

#### Cláusula 14.ª

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Por acordo entre o trabalhador e a Entidade Empregadora Pública, o período normal de trabalho semanal pode ser inferior ao estabelecido no artigo 4.º, n.º 1.

2 — O trabalho a tempo parcial é prestado de segunda a sexta-feira, em todos ou alguns dias, devendo o número de horas diárias ou de dias de trabalho semanal ser fixado por acordo.

3 — O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5 — Se o período normal de trabalho não for igual, em cada semana, é considerada a respetiva média num período de 2 meses.

6 — O acordo ao regime de trabalho a tempo parcial é concebido tendo em conta as seguintes situações preferências, nos termos do previsto no art.º 4.º do RCTFP:

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

#### Cláusula 15.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 a Entidade Empregadora Pública, carecendo sempre, exceto por motivos de força maior, 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 com deficiência;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, exceto por motivo de força maior.

5 — O trabalho extraordinário prestado por cada trabalhador está sujeito aos seguintes limites:

- a) Não pode exceder duas horas por dia;
- b) O limite anual da sua duração, prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 160.º do RCTFP, é de 150 horas.

#### Cláusula 16.ª

##### Teletrabalho

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da Entidade Empregadora Pública, e através de recursos a tecnologias de informação e comunicação.

2 — Pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, a modalidade de teletrabalho para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3 — Para efeitos do disposto no art.º 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 três anos, podendo cessar, por iniciativa de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias de execução.

4 — Cessado o acordo, 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.

5 — Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

6 — Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só podem ter por objeto o controlo da atividade laboral e dos respetivos equipamentos, e ser efetuadas entre as nove e as dezassete horas.

#### Cláusula 17.ª

##### Interrupções ocasionais

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

- a) Inerentes à satisfação das necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) Resultantes do consentimento da entidade empregadora pública.

2 — A autorização para as interrupções ocasionais deve ser solicitada ao dirigente ou superior hierárquico com competência própria ou delegada, com antecedência mínima de 24 horas ou, verificando-se a sua impossibilidade, nas situações previstas na alínea a) do número anterior, nas 24 horas seguintes.

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

## CAPÍTULO III

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 18.ª

##### Princípios gerais

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

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

3 — A Entidade Empregadora Pública obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Cláusula 19.ª

##### Deveres gerais da Entidade Empregadora Pública

A Entidade Empregadora Pública é obrigada a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- d) 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;
- e) 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;
- f) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- g) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
- h) Em tudo quanto for omissão nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 222.º do RCTFP.

#### Cláusula 20.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 pela Entidade Empregadora Pública;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela Entidade Empregadora Pública, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

## Cláusula 21.ª

**Locais para refeição**

Nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, a Entidade Empregadora Pública porá a disposição dos trabalhadores, um local condigno, arejado, asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras.

## Cláusula 22.ª

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

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, a Entidade Empregadora Pública compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2 — A Entidade Empregadora Pública compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral dos meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções.

## Cláusula 23.ª

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

1 — Os representantes dos trabalhadores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês.

2 — Sempre que pretenda exercer o direito ao gozo do crédito de horas, o representante dos trabalhadores deve avisar, por escrito, a Entidade Empregadora Pública com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

## CAPÍTULO IV

**Disposições finais**

## Cláusula 24.ª

**Comissão Paritária**

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

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

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

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 esteja presente metade dos representantes de cada parte.

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

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

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

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

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

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

## Cláusula 25.ª

**Divulgação**

As partes obrigam-se a publicar e manter permanentemente disponível o presente Acordo, através da sua divulgação na página Web.

## Cláusula 26.ª

**Participação dos trabalhadores**

1 — A Entidade Empregadora Pública compromete-se a reunir semestralmente com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores, sendo para tanto solicitada com a antecedência mínima de 10 dias através de carta registada com aviso de receção.

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

## Cláusula 27.ª

**Resolução de conflitos coletivos**

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

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

Lisboa, 15 de julho de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

*José Maria Teixeira Leite Martins*; Secretário de Estado da Administração Pública

*Adriano Fraxenet de Chuquere Gonçalves da Cunha*, Vice-Procurador-Geral da República

*Carlos Adérito da Silva Teixeira*, Secretário da Procuradoria-Geral da República

Pela Associação Sindical:

*Maria Helena Correia Silva Rodrigues*, na qualidade de Presidente da Direção do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos

*Jorge Alves Pereira*, na qualidade de Vice-Presidente do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos.

Depositado em 7 de outubro de 2014, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 121/2014, a fls. 25 do livro n.º 1.

27 de outubro de 2014. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

208196118

**Acordo coletivo de trabalho n.º 121/2014**

**Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública entre o Município de São Vicente, da Região Autónoma da Madeira, e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.**

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**

## Cláusula 1.ª

**Âmbito de aplicação**

1 — O presente acordo coletivo de entidade empregadora pública, adiante designado por ACEEP, obriga por um lado, o Município de São Vicente, adiante designado por entidade empregadora pública (EEP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas da EEP 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 ACEEP.