



## PARTE J1

### FINANÇAS

#### Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais

##### Aviso (extrato) n.º 10920/2016

#### Procedimento concursal de seleção para provimento do cargo de direção intermédia de 1.º grau — Diretor/a do Departamento de Análise, Estudos e Previsão. — Referência DIR-DAEP 01/2016.

1) Nos termos do n.º 1 do artigo 20.º e do artigo 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, na sua última redação, faz-se público que, por despacho do Subdiretor-Geral, de 19 de julho de 2016, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do 1.º dia da publicitação na bolsa de emprego público (BEP), procedimento concursal de seleção para provimento do cargo de direção intermédia de 1.º grau, de Diretor/a do Departamento de Análise, Estudos e Previsão do Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais, em harmonia com o disposto na Portaria n.º 207/2015, de 15 de julho.

2) Para além das funções inerentes ao cargo, constantes da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, na sua versão atual, compete ao Diretor/a do Departamento de Análise, Estudos e Previsão as funções previstas no artigo 4.º da Portaria n.º 207/2015, de 15 de julho.

3) A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri e dos métodos de seleção serão publicitados na Bolsa de Emprego Público, no endereço [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), na página eletrónica do GPEARI ([www.gpeari.min-financas.pt](http://www.gpeari.min-financas.pt)) e num jornal de expansão nacional. Todas as candidaturas deverão ser formalizadas, no prazo máximo de dez dias úteis a contar da data de publicitação na Bolsa de Emprego Público.

25 de agosto de 2016. — O Subdiretor-Geral, *José Azevedo Pereira*.  
209829987

##### Aviso (extrato) n.º 10921/2016

#### Procedimento concursal de seleção para provimento do cargo de direção intermédia de 1.º grau — Diretor/a do Departamento de Políticas e Finanças Públicas. — Referência DIR-DPPF 02/2016.

1) Nos termos do n.º 1 do artigo 20.º e do artigo 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011,

de 22 de dezembro, na versão atual, faz-se público que, por despacho do Diretor-Geral, de 21 de março de 2016, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do 1.º dia da publicitação na bolsa de emprego público (BEP), procedimento concursal de seleção para provimento do cargo de direção intermédia de 1.º grau, de Diretor/a do Departamento de Políticas e Finanças Públicas do Gabinete de Planeamento Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais, em harmonia com o disposto na Portaria n.º 207/2015, de 15 de julho.

2) Para além das funções inerentes ao cargo, constantes da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, na sua versão atual, compete ao Diretor/a do Departamento de Políticas e Finanças Públicas as funções previstas no artigo 3.º da Portaria n.º 207/2015, de 15 de julho.

3) A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri e dos métodos de seleção serão publicitados na Bolsa de Emprego Público, no endereço [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), na página eletrónica do GPEARI ([www.gpeari.min-financas.pt](http://www.gpeari.min-financas.pt)) e num jornal de expansão nacional. Todas as candidaturas deverão ser formalizadas, no prazo máximo de dez dias úteis a contar da data de publicitação na Bolsa de Emprego Público.

25 de agosto de 2016. — O Subdiretor-Geral, *José Azevedo Pereira*.  
209829962

### MUNICÍPIO DE GUIMARÃES

#### Aviso n.º 10922/2016

#### Concurso para provimento de cargo de direção intermédia de 3.º grau

Nos termos dos arts 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, faz-se público que o Município de Guimarães vai proceder, de acordo com as deliberações da Câmara Municipal de 25 de maio de 2016, e da Assembleia Municipal de 17 de junho de 2016, à abertura de procedimento concursal para o cargo de Dirigente Intermédio de 3.º grau, da Unidade de Apoios e Benefícios Sociais.

A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri e dos métodos de seleção dos referidos procedimentos concursais, serão publicitadas na Bolsa de Emprego Público, até ao 2.º dia útil após a data da publicação deste aviso e pelo período de 10 dias úteis.

8 de agosto de 2016. — A Vereadora de Recursos Humanos, *Dr.ª Adelina Paula Pinto*.

309804381



## PARTE J3

### FINANÇAS

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

##### Acordo coletivo de trabalho n.º 398/2016

#### Revisão Global do Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município da Ribeira Grande da Região Autónoma dos Açores e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

##### Nota justificativa

Um dos principais objetivos que estiveram na base da apresentação, negociação e publicação dos Acordos Coletivos de Empregador Público

em vigor nos Açores, ao nível dos órgãos e serviços da Administração Pública Regional e Local, por parte do SINTAP, foi o de conseguir obter a reposição do horário de trabalho semanal das 35 horas para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas. Com a publicação da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, este objetivo encontra-se ultrapassado. No entanto, subsiste um amplo conjunto de matérias passíveis de serem objeto de regulamentação coletiva de trabalho na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que ultrapassam em muito as disposições relativas à organização e duração de trabalho, que importa agora aprofundar.

É também relevante e pertinente proceder a regulamentação destas áreas, que passam por reintroduzir alguns dos direitos que os trabalhadores anteriormente detinham e que foram retirados pela legislação recente e a estabelecer novos direitos, bem como trabalhar no sentido da eficácia e eficiência que interessam ao funcionamento dos órgãos e serviços públicos da Câmara Municipal da Ribeira Grande. Deste modo,

permite-se conciliar a dignificação e motivação dos trabalhadores com vínculo de emprego público com a necessidade de prestar um melhor serviço público.

Assim, e com estes fundamentos, celebra-se o presente Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP), no uso dos poderes conferidos às autarquias locais pela alínea *a*) do n.º 2 do artigo 27.º, e pela alínea *b*) do n.º 3 do artigo 364.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, entre a Câmara Municipal da Ribeira Grande e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e Vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP ou simplesmente Acordo, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados no sindicato subscritor, que exercem funções na Câmara Municipal da Ribeira Grande, doravante também designado por Empregador Público.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 350.º da LTFP, que aprovou a Lei de Trabalho em Funções Públicas, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 24 trabalhadores.

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

4 — O presente Acordo substitui o anterior celebrado entre ambos os outorgantes, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 30 de junho de 2014.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e sobrevivência

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

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

3 — A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

## 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 fixado em trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo da existência de regimes legalmente estabelecidos de duração semanal inferior, 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 suplementar.

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

4 — O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

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

6 — Havendo trabalhadores na Câmara Municipal da Ribeira Grande pertencentes ao mesmo agregado familiar, a afixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta este facto.

#### Cláusula 4.ª

##### Modalidades de horário de Trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a*) Horário rígido;
- b*) Horário flexível;

- c*) Jornada contínua;
- d*) Meia jornada;
- e*) Horário desfasado;
- f*) Trabalho por turnos;
- g*) Trabalho noturno;
- h*) Isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 5.ª

##### Horários específicos

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

*a*) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, por força do disposto no artigo 4.º, n.º 1, alínea *d*), da Lei de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

*b*) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do Código do Trabalho.

*c*) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

#### Cláusula 6.ª

##### Horário rígido

Horário rígido é aquele que, cumprindo em cada dia e semana respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, se reparte diariamente por dois períodos de trabalho, separados por um intervalo de descanso com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, em que as horas de início e termo de cada período são sempre idênticas e não podem ser unilateralmente alteradas.

#### Cláusula 7.ª

##### Horário Flexível

1 — Horário flexível é a modalidade de trabalho que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, com um período fixo de presença obrigatória no serviço.

2 — 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.

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

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

*a*) É obrigatório o cumprimento das plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

*b*) A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora, nem superior a duas horas;

*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 a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento do serviço;

*b*) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

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

*a*) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

*b*) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

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

9 — A atribuição de créditos prevista na alínea *b*) do n.º 6 é feita no mês seguinte.

## Cláusula 8.ª

**Jornada contínua**

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, 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 a redução de uma hora do período normal de trabalho diário.

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

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

## Cláusula 9.ª

**Meia Jornada**

1 — A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

2 — A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

3 — A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4 — Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
- b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5 — A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

6 — A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

7 — Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

## Cláusula 10.ª

**Horário desfasado**

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

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

## Cláusula 11.ª

**Trabalho por turnos**

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

2 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

3 — No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas 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 efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

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

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

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

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

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

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

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

- a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pelo Empregador Público, 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 o Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo 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 12.ª

**Trabalho noturno**

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

## Cláusula 13.ª

**Isenção de horário de trabalho**

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP, ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

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

2 — A isenção do horário de trabalho, nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número anterior, reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista no n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

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 instituiu.

5 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição

do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o colaborador está afeto.

#### Cláusula 14.ª

##### Trabalho suplementar

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

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

3 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. 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 reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

#### Cláusula 15.ª

##### Limite anual da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

- a) 200 horas, por ano, não podendo, contudo, o prestado em dia de descanso semanal ou feriado, exceder 5 dias por ano;
- b) 2 horas, por dia normal de trabalho;
- c) Número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 16.ª

##### Interrupção ocasional

1 — Nos termos da lei, 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 do Empregador Público;
- c) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2 — A autorização, para as interrupções previstas no número anterior, devem ser solicitadas ao superior hierárquico, com a antecedência mínima de 24 horas ou, verificando-se a sua impossibilidade, nas 24 horas seguintes.

#### Cláusula 17.ª

##### Teletrabalho

1 — Para efeitos do artigo 68.º, n.º 1, da LTFP, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, 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 68.º da LTFP, a duração inicial do acordo escrito entre o Empregador Público 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 respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

#### Cláusula 18.ª

##### Dispensa de serviço no dia de aniversário do trabalhador

1 — Por ocasião do aniversário do trabalhador é-lhe concedida dispensa de serviço, para um dos períodos de trabalho, dependendo porém esta dispensa de comunicação prévia deste ao respetivo superior hierárquico.

2 — Quando, por razões de serviço, esta dispensa não puder ser concedida na data do aniversário do trabalhador, deverá ser acordado entre este e o respetivo superior hierárquico outro dia de dispensa de serviço.

#### Cláusula 19.ª

##### Férias complementares

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 Lei do Trabalho em Funções Públicas e no presente ACEP, com as especificidades dos números seguintes.

2 — Ao período normal de férias constante do número anterior acrescentam-se 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

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, obtidos por força da presente disposição.

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

5 — Os acréscimos ao período de férias previstos na Lei e neste ACEP não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

6 — A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

## CAPÍTULO III

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 20.ª

##### Princípios gerais

1 — Constitui dever do Empregador Público 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 Empregador Público obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

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

#### Cláusula 21.ª

##### Deveres específicos do Município

O Empregador Público 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 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) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo 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.

## Cláusula 22.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 afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo Empregador Público, 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 iminente, 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 iminente 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 do Empregador Público pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

## Cláusula 23.ª

**Medicina no trabalho**

O Empregador Público promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços internos de medicina no trabalho.

## 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 Regional da Organização e Administração Pública, abreviadamente designada por DROAP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 4 — As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DROAP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

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

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

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

9 — As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, 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 distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do mesmo.

## Cláusula 26.ª

**Participação dos trabalhadores**

1 — O Empregador Público compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, 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, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Açores, 3 de agosto de 2016.

Pelo Empregador Público:

*Alexandre Branco Gaudêncio*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal da Ribeira Grande.

Pela Associação Sindical:

SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

*Francisco José Duarte Pimentel*, na qualidade de Presidente e mandatário.

Depositado em 17 de agosto de 2016, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 255/2016, a fl. 39 do livro n.º 2.

17 de agosto de 2016. — O Subdiretor-Geral, *Vasco Hilário*.

209828422