



**Contrato Interadministrativo de Delegação de Competências
entre o Município de Barcelos
e Diretora do Agrupamento de Escolas de Braga Oeste**

Considerando que:

- O direito à educação encontra-se consagrado constitucionalmente, atento o disposto no artigo 73.º da Constituição da República Portuguesa [C.R.P] que dispõe que: *“Todos têm direito à educação e à cultura”*.
- Compete ao Estado promover *“(…) a democratização da educação e as demais condições para que a educação, realizada através da escola e de outros meios formativos, contribua para a igualdade de oportunidades, a superação das desigualdades económicas, sociais e culturais, o desenvolvimento da personalidade e do espírito de tolerância, de compreensão mútua, de solidariedade e de responsabilidade, para o progresso social e para a participação democrática na vida coletiva”*, atento o disposto no n.º 2 do artigo 73.º C.R.P.];
- O citado princípio constitucional encontra-se, igualmente, consagrado na Lei de Bases do Sistema Educativo, aprovado pela Lei n.º 46/86, de 14 de outubro;
- O n.º 2 do artigo 1.º do citado diploma dispõe que: *“O sistema educativo é o conjunto de meios pelo qual se concretiza o direito à educação, que se exprime pela garantia de uma permanente ação formativa orientada para favorecer o desenvolvimento global da personalidade, o progresso social e a democratização da sociedade”*;
- Entretanto, a Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto estabeleceu o quadro da transferência de competências para as autarquias locais, concretizando os princípios da subsidiariedade, da descentralização administrativa e da autonomia do poder local;
- O Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua redação atual, concretizou o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação, especificando para este setor o que a Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto estabeleceu [cfr. artigos 11.º e 31.º], complementado com a publicação recente das Portarias a que se referem o seu art.º 68.º, que vêm regulamentar as formas de financiamento das diversas despesas das competências aqui delegadas;



- Este novo quadro de competências das autarquias locais em matéria de educação concretiza um modelo de administração e gestão de sistema educativo que respeita a integridade do serviço público de educação e a equidade territorial;
- O artigo 189.º do Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho [Lei de Execução do Orçamento de Estado para 2019] procedeu à alteração do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, cuja redação passou a ser: *“todas as competências previstas no presente decreto-lei são exercidas pela câmara municipal, com faculdade de delegação no diretor de agrupamento de escolas ou escola não agrupada, se consagrou uma habilitação legal que possibilita a delegação daquelas competências da Câmara Municipal nos diretores de agrupamentos de escolas e diretor de escola não agrupada.”*;
- A delegação de competências constitui um instrumento privilegiado de redução de circuitos e desburocratização dos procedimentos administrativos, visando alcançar as metas últimas da boa administração e eficiência administrativa;
- Por força da relação de maior proximidade dos Diretores de Agrupamentos de Escolas e/ou Escola Não Agrupada com a realidade escolar, a delegação de competências em determinadas áreas constitui uma melhor resposta à especificidade de cada estabelecimento de ensino e, conseqüentemente, a obtenção de maiores ganhos e melhoria de desempenho;
- Nos termos do disposto no artigo 47.º do Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que aprovou o Código de Procedimento Administrativo, o órgão delegante deve especificar positivamente, através de enumeração taxativa, quais os poderes objeto de delegação ou quais os atos que o delegado passará a poder praticar;
- O Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, aprovou o regime jurídico de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básicos e secundário, na sua redação atual;
- Conforme dispõe o n.º 6, do artigo 20.º, do citado diploma, o/a Diretor/a de Agrupamento de Escolas (AE) /Escola não Agrupada (ENA), além das competências que lhe são conferidas pela lei, exerce ainda as competências que lhe forem delegadas pela Câmara Municipal;
- A Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, aprovou o regime jurídico das autarquias locais e da transferência de competências do Estado;
- Os municípios dispõem de atribuições nas áreas da educação, ensino e formação profissional e ação social, atento o disposto nas alíneas d) e h), do n.º 2 do artigo 23.º, do Anexo I do citado diploma.
- O Município de Barcelos aceitou a transferência de competências na área de Educação, a partir do ano letivo de 2020/21, por deliberação da Câmara Municipal, de 20/09/2019, e por deliberação da Assembleia Municipal, de 27/09/2019.

Entre,

MUNICÍPIO DE BARCELOS, pessoa coletiva n.º 505 584 760, com sede no Largo do Município, na União de Freguesias de Barcelos, Vila Boa e Vila Frescaíña (São Martinho e São Pedro), concelho de Barcelos, neste ato representado por MÁRIO CONSTANTINO ARAÚJO LEITE DA SILVA LOPES, Dr., que outorga na qualidade de Presidente da Câmara Municipal e no uso dos poderes que lhe são conferidos pela alínea a), do n.º 1 do artigo 35.º, do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atualizada, doravante designado por **Primeiro Outorgante**;

e

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS BRAGA OESTE, pessoa coletiva n.º 600 078 310, com sede no Largo João Martins Oliveira, freguesia de Cabreiros, concelho de Braga, neste ato representado por CÂNDIDA DE JESUS DA CUNHA FERREIRA, Dr.ª, que outorga na qualidade de Diretora do Agrupamento, com poderes plenos para o ato, doravante designado por **Segundo Outorgante**;

É celebrado, livremente, de boa-fé e reciprocamente aceite, o presente Contrato Interadministrativo, que se rege pelas seguintes cláusulas:

Cláusula Primeira

Objeto

1. O presente Contrato Interadministrativo tem por objeto regulamentar os termos e condições da delegação de competências, atribuídas por lei ao Primeiro Outorgante, no Segundo Outorgante, nas áreas enumeradas no n.º 2 do presente artigo.
2. Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, o Primeiro Outorgante procede à delegação de competências no Segundo Outorgante no âmbito da gestão do pessoal não docente.

Cláusula Segunda

Princípios

O presente Contrato Interadministrativo baseia-se nos seguintes princípios:

- a) Princípio da igualdade de oportunidades e equidade;
- b) Princípio da eficácia e melhoria dos resultados educativos;
- c) Princípio da estabilidade;
- d) Princípio da prossecução do interesse público;
- e) Princípio da continuidade da prestação do serviço público;



- f) Princípio da necessidade de suficiência dos recursos;
- g) Princípio da subsidiariedade;
- h) Princípio do não aumento da despesa pública global;
- i) Princípio da eficiência da gestão de recursos;
- j) Princípio da autonomia na gestão escolar.

Cláusula Terceira

Direitos e obrigações do Primeiro Outorgante

1. No âmbito do presente Contrato Interadministrativo, constitui direito do Primeiro Outorgante, designar um técnico do Departamento de Educação, Saúde e Ação Social, como gestor, a quem caberá entre outras funções, o acompanhamento do presente Contrato Interadministrativo.
2. No âmbito do presente Contrato Interadministrativo, constitui obrigação do Primeiro Outorgante, cumprir e fazer cumprir o presente Contrato Interadministrativo.

Cláusula Quarta

Direitos e obrigações do Segundo Outorgante

1. No âmbito do presente Contrato Interadministrativo, constitui direito do Segundo Outorgante, cumprir e fazer cumprir o presente Contrato Interadministrativo.
2. No âmbito do presente Contrato Interadministrativo, constitui obrigação do Segundo Outorgante, remeter ao Primeiro Outorgante a documentação relativa à gestão do pessoal não docente.

Cláusula Quinta

Gestão de Pessoal Não Docente

1. No âmbito da gestão de pessoal não docente, o Primeiro Outorgante delega no Segundo Outorgante, as seguintes competências:
 - a) Exercício do poder de direção, devendo fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado;
 - b) Fixação do horário de trabalho;
 - c) Exercício do poder disciplinar para a aplicação de pena, inferior a multa;
 - d) Respeitar e fazer cumprir as disposições que constam do ACEP – Acordo Coletivo de Empregador Público, com especial enfoque no cumprimento do disposto no Artigo X. (anexo I).
2. No exercício das suas competências, compete, ainda, ao Segundo Outorgante, relativamente ao pessoal não docente, propor ao Primeiro Outorgante:
 - a) Contributos para a avaliação de desempenho;



- b) A proposta de mapa de férias, de modo a assegurar o normal funcionamento das infraestruturas escolares.
3. Para efeitos de processamento de salários, o Segundo Outorgante compromete-se a:
- Sempre que existam ausências de pessoal, até ao dia cinco de cada mês, proceder à comunicação e envio dos documentos para a Divisão de Recursos Humanos do Primeiro Outorgante;
 - Proceder à entrega/envio à Divisão de Recursos Humanos do Primeiro Outorgante, até ao dia 5 de cada mês, dos documentos originais correspondentes à assiduidade relativa ao mês anterior;
 - Desencadear as necessárias diligências para que o pessoal não docente, em serviço no AE no âmbito do n.º 1 desta cláusula, efetue, em cada dia de trabalho, os registos biométricos para aferir da assiduidade e da pontualidade, através dos equipamentos colocados nas infraestruturas escolares pelo Primeiro Outorgante, quando ali já estiverem instalados.
4. No âmbito da gestão de pessoal não docente, as responsabilidades são, designadamente e resumidamente, as constantes do seguinte quadro:

Ações	Diretor do AE	Autarquia
Alocação do pessoal não docente a tarefas e funções de acordo com o projeto de AE/ENA.	Responsável	
Recrutamento do pessoal não docente.		Responsável
Definição e realização de programas de formação contínua para o pessoal não docente.	Responsável	Responsável Informado
Autorizar a acumulação de funções do pessoal não docente.	Informado	Responsável
Controlo da assiduidade do pessoal não docente, nomeadamente validação de ausências	Responsável	Informado
Gestão do mapa de férias do pessoal não docente	Responsável	Informado
Autorizar e conceder licenças	Informado	Responsável
Definição da modalidade de horário (flexível, rígido, desfasado, jornada contínua, por turnos)	Responsável	Consultado
Definição do horário de trabalho	Responsável	
Distribuição do serviço	Responsável	
Exercício do poder de direção	Responsável	
Exercício do poder disciplinar	Responsável (Até à pena de multa)	Responsável (Todas as penas)
Avaliação do desempenho do pessoal não docente	Consultado	Responsável
Concessão do Estatuto de trabalhador estudante	Informado	Responsável
Autorização da execução de trabalho extraordinário	Consultado	Responsável
Autorização e gestão do banco de horas	Responsável	Informado
Verificação da situação de doença		Responsável

Cláusula sexta

Ação Social Escolar

1. No âmbito da ação social escolar, o Primeiro Outorgante delega no Segundo Outorgante, as competências relativamente à organização e gestão de procedimentos de atribuição de apoios de aplicação universal e de aplicação diferenciada ou restrita, diretos ou indiretos, integrais ou parciais, gratuitos ou comparticipados.
2. No âmbito da ação social escolar, compete ao Segundo Outorgante, providenciar pela identificação de situações que careçam de acompanhamento e apoio social.
3. Em matéria de refeições escolares, compete ao Segundo Outorgante:
 - a) Providenciar pelo acompanhamento do serviço de refeições, bem como pela gestão do espaço de refeitório, nomeadamente, através da presença permanente de um dos Assistentes Operacionais da unidade educativa, de acordo com as normas estabelecidas para o efeito, com exceção da contratação do respetivo serviço, devendo, para este efeito, efetuar uma gestão adequada dos assistentes operacionais sob sua tutela;
 - b) Supervisionar a higiene, conservação e garantia das boas condições quanto à distribuição de refeições escolares.
4. Em matéria de transporte de alunos com necessidades especiais, compete ao Segundo Outorgante, providenciar pelo acompanhamento no que respeita à prestação do serviço, de acordo com os critérios estabelecidos para o efeito, tais como:
 - i) Informar as necessidades deste transporte especial até 15 de julho de cada ano, devidamente validados pela DGEstE;
 - ii) Comunicar a assiduidade dos alunos transportados mensalmente, bem como eventuais alterações de horários e ausências prolongadas.
5. Relativamente ao cartão escolar do aluno, compete ao Segundo Outorgante, providenciar pela emissão do mesmo, nos termos do estabelecido no Regulamento Interno em vigor, sendo que o custo com a emissão do primeiro ficará a cargo do Primeiro Outorgante.
6. Em matéria de responsabilidades no âmbito da ação social escolar, será observado o disposto no quadro seguinte:

Ações	Diretor do AE	Autarquia
Organização e gestão do procedimento para a atribuição de apoios.	Responsável	
Aplicação de forma diferenciada ou restrita dos apoios.	Responsável	
Gestão dos processos de ação social escolar.	Responsável	Informado
Identificação e sinalização das situações que careçam de apoio social.	Responsável	
Acompanhamento da gestão do serviço de refeições.	Responsável	
Gestão do espaço do refeitório.	Responsável	
Contratação do serviço de refeições escolares.		Responsável



Acompanhamento e verificação da qualidade das refeições.	Responsável	Responsável
Supervisão das normas de higiene e conservação, bem como as condições em que as refeições são distribuídas.	Responsável	Informado
Implementação e gestão dos circuitos especiais de transporte.	Consultado	Responsável
Definição, implementação e gestão do plano de transporte escolar	Consultado	Responsável

Cláusula Sétima

Monitorização

1. Os Outorgantes comprometem-se a promover a partilha de informação relevante, no âmbito da execução deste Contrato Interadministrativo, nomeadamente, aquela que possa ser suscetível de colocar em causa os seus termos e a correta e legal prossecução do mesmo, bem como a cessação da vigência do presente Contrato Interadministrativo.
2. Com vista à verificação do cumprimento do presente Contrato Interadministrativo, serão realizadas reuniões periódicas de acompanhamento, no final de cada período letivo, sob proposta de agendamento pelo Primeiro Outorgante.
3. Os Outorgantes comprometem-se a comunicar quaisquer circunstâncias que tenham conhecimento e que possam afetar a execução do presente Contrato Interadministrativo.

Cláusula Oitava

Aplicação e integração de lacunas

Quaisquer dúvidas suscitadas, lacunas e conflitos emergentes da aplicação do presente Contrato Interadministrativo serão resolvidas por acordo entre as partes Outorgantes, tendo por base a legislação aplicável.

Cláusula Nona

Cessação

1. O presente Contrato Interadministrativo pode ser denunciado por qualquer um dos Outorgantes, desde que seja devidamente fundamentado, sendo a denúncia obrigatoriamente comunicada à outra parte no prazo de 60 (sessenta) dias relativamente ao termo de cada período letivo, sem prejuízo do cumprimento das ações que estiverem em curso.
2. O Contrato Interadministrativo pode ainda cessar, a todo o tempo, por acordo das partes Outorgantes, ou se condições subjacentes à sua outorga assim o determinarem.

Cláusula Décima

Revisão

O presente Contrato Interadministrativo pode ser objeto de revisão, sempre que as partes Outorgantes o pretendam por mútuo acordo ou quando se verificarem alterações que assim o determinem.

Cláusula Décima Primeira

Foro

As partes elegem, para a solução de todo e qualquer litígio emergente da aplicação ou interpretação do presente Contrato Interadministrativo, o Tribunal Administrativo e Fiscal de Braga, com expressa renúncia a qualquer outro.

Cláusula Décima Segunda

Publicidade e transparência

Este Contrato Interadministrativo é publicitado no sítio Internet (página web) do Município de Barcelos.

Cláusula Décima Terceira

Proteção de dados pessoais e institucionais

As partes Outorgantes obrigam-se, durante a vigência do presente Contrato Interadministrativo e, sempre que exigível, após a cessação do mesmo, a dar rigoroso cumprimento ao disposto na respetiva legislação aplicável, nomeadamente, ao Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril, com aplicação na ordem jurídica nacional através da Lei nº 58/2019, de 08 de agosto (na sua versão atualizada).

Cláusula Décima Quarta

Vigência

O presente Contrato Interadministrativo tem início no dia 01 de setembro de 2024 e a sua vigência cessa a 31 de agosto de 2025.

O presente Contrato Interadministrativo é feito em duplicado, ambos valendo como originais, sendo assinados pelas partes que ratificam na totalidade o seu teor, ficando um exemplar na posse de cada um dos Outorgantes.

Barcelos, 6, de novembro de 2024

Mário Constantino Araújo Leite da Silva Lopes
O Primeiro Outorgante

/Mário Constantino Araújo Leite da Silva Lopes, Dr. /
Presidente da Câmara Municipal de Barcelos

O Segundo Outorgante

Cândida de Jesus da Cunha Ferreira
/Cândida de Jesus da Cunha Ferreira, Dr.ª/
Diretora do Agrupamento



R. Paedre

ANEXO I

ANO LETIVO DE 2024/2025

**N.º 7 da Cláusula terceira
Despesas de limpeza, higiene e material de escritório**

AE ALCAIDES FARIA

16.020,00 €

AE BARCELOS

13.386,00 €

AE FRAGOSO

4.674,00 €

AE GONÇALO NUNES

12.484,00 €

AE ROSA RAMALHO

16.705,00 €

AE VALE D'ESTE

11.214,00 €

AE VALE DO TAMEL

8 000,00 €

AE VILA COVA

7.750,00 €

ES BARCELINHOS

4.152,00 €



ANEXO II

ANO LETIVO DE 2024/2025

Portaria n.º 262/2023, de 17 de agosto

N.º de alunos 2499	AE ALCAIDES FARIA 19 192,32 €
N.º de alunos 2016	AE BARCELOS 15 482,88 €
N.º de alunos 309	AE BRAGA OESTE 2 373,12 €
N.º de alunos 522	AE FRAGOSO 4 008,96 €
N.º de alunos 1938	AE GONÇALO NUNES 14 883,84 €
N.º de alunos 1738	AE ROSA RAMALHO 13 347,84 €
N.º de alunos 1364	AE VALE D'ESTE 10 475,52 €
N.º de alunos 1915	AE VALE DO TAMEL 14 707,20 €
N.º de alunos 589	AE VILA COVA 4 523,52 €
N.º de alunos 556	ES BARCELINHOS 4 270,08 €





Despesas plataformas + assistência técnica

N.º de alunos 2499	AE ALCAIDES FARIA 29.639,49 €
N.º de alunos 2016	AE BARCELOS 22.585,94 €
N.º de alunos 522	AE FRAGOSO 8.816,52 €
N.º de alunos 1938	AE GONÇALO NUNES 19.721,35 €
N.º de alunos 1738	AE ROSA RAMALHO 13.246,88 €
N.º de alunos 1364	AE VALE D'ESTE 12.262,80 €
N.º de alunos 1919	AE VALE DO TAMEL 22.465,95 €
N.º de alunos 589	AE VILA COVA 7.348,55 €
N.º de alunos 556	ES BARCELINHOS 11.682,18 €

Nota: Valores com IVA incluído

Versão Consolidada do Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública entre o Município de Barcelos e o STAL (ACT n.º 19-J/2022)

Preâmbulo

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

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

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

Capítulo I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

- 1-O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga, por um lado, o Município de Barcelos, adiante designado por Empregador Público (EP) e, por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste Sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.
- 2-O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.
- 3-Para efeitos da alínea g), do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 600 (seiscentos) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

Capítulo II **Organização do Tempo de Trabalho**

Cláusula 3.ª **Período normal de trabalho**

- 1 – O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.
- 2 – Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho, salvo quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em alguma norma especial.
- 3- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, preferencialmente e sempre que possível em dias consecutivos, nos termos legalmente aplicáveis, sem prejuízo dos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respetiva natureza e das funções exercidas.
- 4- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.
- 5- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins de semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.
- 6- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo com exceção dos serviços cujas características e especificidades o não permitam.

Cláusula 4.ª **Horário de trabalho**

- 1 – Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.
- 2 – Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.
- 3 – Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano,

desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excepcionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

- a. Horário rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b. Jornada contínua;
- c. Trabalho por turnos;
- d. Horário flexível;
- e. Isenção de horário.

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

3-Para apreciação dos pedidos de autorização da prestação de trabalho nas modalidades de horário previstas na presente cláusula poderá ser exigida documentação tida como conveniente pela Divisão de Recursos Humanos do EP.

4-Os pedidos de autorização das presentes modalidades de horário deverão ser realizados através de formulário próprio e disponível na rede de intranet do EP.

Cláusula 6.ª

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.ª
Jornada contínua

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

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

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

4- A jornada contínua pode ser atribuída, desde que não ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais e nos termos da LTFP, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a. Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b. Trabalhador 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;



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

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

Cláusula 8.ª
Trabalho por turnos

1 -A modalidade de trabalho por turnos consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- 
- 
- a. Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respectivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
 - b. Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
 - c. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - d. Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos com dois meses de antecedência.
 - e. O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
 - f. Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;
 - g. As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

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

Cláusula 9.ª

Horário flexível

- 1 - A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.
- 2 - A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- 3 - Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho.
- 4 - A adoção do horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:
 - a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8,30 horas e as 19 horas, com 2 períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14,30 horas às 16,30 horas, podendo ser adotadas outras plataformas fixas mediante conveniência do serviço devidamente fundamentada;
 - b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
 - c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido ao mês.
- 5 - Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

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

6 - Verificando -se a existência de excesso ou débito de horas no final do período mensal de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

7 - A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

8 - Para os efeitos do disposto no n.º 6 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

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

Cláusula 9.ª-A

Teletrabalho

1 - Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do município, e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

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

3 - A duração inicial do acordo escrito entre o município e o trabalhador que estabeleça o teletrabalho não pode exceder 6 meses.

4 - Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação do 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 - A tudo o que não se encontre especialmente regulamentado no presente Acordo, aplica-se o regime jurídico de teletrabalho previsto no Código do Trabalho.

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

1 - A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está

colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

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

3 - O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

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

Cláusula 11.ª

Horários específicos

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

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 12.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 13.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

3 - Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto

imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

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

Cláusula 14.ª

Direito a férias

1 - O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Dispensas e faltas justificadas

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

a) Nos casos em que, por motivos de serviço, não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa a gozar nos 30 dias seguintes.

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

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

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

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


Paulo

Cláusula 16.ª
Feriado municipal e Carnaval

- 1 - Para além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval.
- 2 - Excetua-se do determinado no n.º 1 os serviços considerados essenciais, cujo funcionamento deverá processar-se nos termos habituais de forma a ser preservada a continuidade e qualidade dos mesmos.
- 3 - Nos casos previstos no n.º 2 deverá ser concedido, a pedido do trabalhador e mediante conveniência do serviço, um dia alternativo de dispensa a gozar nos 60 dias seguintes.

Capítulo III
Segurança e saúde no trabalho

Secção I
Disposições Gerais

Cláusula 17.ª
Princípios gerais e conceitos

- 1 - O presente capítulo tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.
- 2 - As normas previstas neste capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como a qualquer trabalhador por conta de outrem ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para o EP.
- 3 - Para efeitos do presente Capítulo, entende-se por:
 - Trabalhador:** Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, ao Município/Freguesia, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.
 - Empregador público (EP):** pode apresentar-se sob a forma de:
 - a. Município ou Freguesia;
 - b. Serviços municipalizados.
 - Representante dos trabalhadores (RT):** Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.
 - Local de trabalho:** Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador.
 - Posto de trabalho:** Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.

Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

Perigo ou fator de risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

Segurança no trabalho: conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

Saúde no trabalho/saúde ocupacional: aplicação de conhecimentos /procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

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

Secção II

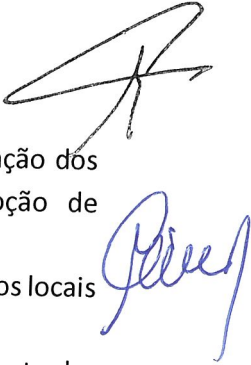
Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 18.ª

Deveres do Empregador Público

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

- a. Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b. Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
 - i. Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

- 
- ii. Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
 - iii. Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
 - iv. Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
 - v. Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;
 - vi. Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
 - vii. Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
 - viii. Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
 - ix. Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
 - x. Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
 - xi. Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;
 - xii. Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
 - xiii. Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
 - xiv. Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
 - xv. Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
 - xvi. Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
 - xvii. Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos


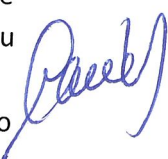
- ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii. Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
 - xix. Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
 - xx. Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
 - xxi. Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 19.ª

Deveres dos trabalhadores

1 – Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a. Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b. Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c. Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d. Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- e. Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f. Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- g. Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

- 
- 
- 2 – Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos 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 outras medidas para segurança própria ou de terceiros.
- 3 – Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4 – As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- 5 – As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 20.ª

Direito de informação

- 1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:
- Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
 - Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
 - Medidas de 1ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;
- 2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:
- Admissão no órgão ou serviço;
 - Mudança de posto de trabalho ou de funções;
 - Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
 - Adoção de nova tecnologia
 - Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 21.ª

Direito de formação

- 1 -Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.
- 2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.
- 3- O EP, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

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

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

Cláusula 22.ª

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 23.ª

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2-Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 24.ª

Processo eleitoral

1-Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, o EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à Comissão Eleitoral:

- a. Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;
- b. Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;
- c. Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;
- d. Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4-A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

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

Cláusula 25.ª

Crédito de horas

1 -Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

5 -As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 26.ª

Direito de consulta e proposta

1-Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a. A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b. As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c. As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d. O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e. A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f. A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g. O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h. O material de proteção a utilizar;
- i. Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j. A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- k. Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2 – Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

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

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

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

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

Cláusula 27.ª

Outros direitos dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho

- 1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.
- 2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 20ª (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:
 - a. Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
 - b. Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.
- 3 -Sem prejuízo do disposto na cláusula 21.ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.
- 4 -Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.
- 5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.
- 6 -Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.
- 7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.
- 8 -Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.
- 9-Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos seguintes termos:
 - a. A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e atividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;
 - b. O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;
 - c. A suspensão das funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por Tribunal, nos termos legais.

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

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

Secção III

Serviços de segurança e saúde no trabalho

Cláusula 28.^a

Objetivos

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

- a. O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b. O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 18^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c. A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d. A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 26.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.



Cláusula 29.^a

Competências

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

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

- a. Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b. Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- c. Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- d. Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

- 
- 
- e. Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
 - f. Elaborar um programa de prevenção de riscos;
 - g. Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
 - h. Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
 - i. Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
 - j. Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
 - k. Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
 - l. Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
 - m. Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
 - n. Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
 - o. Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
 - p. Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 30.ª

Medicina do trabalho

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

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

- a. Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b. Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c. Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

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

4-Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.

5-Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

Cláusula 31.ª

Ficha clínica

1 -As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2-Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3-A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

4 -Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 32.ª

Ficha de Aptidão

1-Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3 -A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Cláusula 33.ª

Encargos

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

Secção IV

Disposições comuns



Cláusula 34.ª

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

- a. Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os equipamentos de proteção individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;
- b. Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;
- c. Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

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

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


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

Cláusula 35.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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



Cláusula 36.^a
Locais para refeição


Dentro das possibilidades do EP, esta tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

Cláusula 37.^a
Primeiros Socorros

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

Cláusula 38.^a
Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

- 1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.
- 2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.
- 3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;
- 4 -Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;
- 5-As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010, da Comissão Nacional de Proteção de Dados,



ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

Capítulo IV
Disposições Finais

Cláusula 39.ª
Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 40.ª
Participação dos trabalhadores

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

2-As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações 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 41.ª
Procedimento Culposo

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

Cláusula 42.ª
Comissão Paritária

1-As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

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

3-Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

5-As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6-As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7 -Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8 -As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9-As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada

As alterações efetuadas ao presente ACT a 30 de julho de 2024 foram ainda celebradas com as restantes entidades sindicais com quem o Município de Barcelos mantém Acordos Coletivos de Empregador Público, a saber:

-STFPSN (ACT n.º 26/2022);

-STE(ACT n.º 20/2022) e

- SISTERP (ACT n.º 25/2022).