

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

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

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

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

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

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

9 — 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.

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

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

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

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

#### Cláusula 27.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 presente acordo.

#### Cláusula 28.ª

##### Participação dos trabalhadores

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

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

#### Cláusula 29.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, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Soure, 29 de setembro de 2015

Pelo Empregador Público:

*José Leite Martins*, Secretário de Estado da Administração Pública.  
*Mário Jorge Nunes*, Presidente da Câmara Municipal de Soure.

Pelas Associações Sindicais:

*José Joaquim Abraão*, na qualidade de Secretário Geral do SINTAP.  
*José Ribeiro Jacinto dos Santos*, na qualidade de Membro do Secretariado Nacional e Mandatário do SINTAP.

Depositado em 8 de outubro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 87/2015, a fls. 46 do livro n.º 1.

12 de outubro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

209023062

## Acordo coletivo de trabalho n.º 84/2015

### Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre o Município de Almeirim e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos — SINTAP.

#### Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designado pelo acrónimo LTFP, introduziu a figura da contratação coletiva no âmbito da Administração Pública, determinando o seu artigo 347.º que o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo que os regimes previstos em acordos coletivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e entidades empregadoras públicas. Entre as matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva encontram-se, nomeadamente, e nos termos do n.º 1 do artigo 350.º da LTFP e da cláusula 17.ª do Acordo Coletivo de Carreiras Gerais (Acordo Coletivo n.º 1/2009), as que respeitam à duração e organização do tempo de trabalho e à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Assim, atendendo às especificidades dos serviços que as autarquias prestam aos seus municípios e a todos os utentes dos serviços públicos, aos meios disponíveis para prossecução das atribuições e competências do Município de Almeirim e aos interesses legítimos dos trabalhadores da autarquia, é celebrado, ao abrigo do disposto nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 3 do artigo 347.º e dos artigos 349.º a 351.º, 355.º da LTFP, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre o Município de Almeirim, representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Pedro Miguel César Ribeiro, o Ministério das Finanças representado pelo senhor Secretário de Estado da Administração Pública, José Leite Martins e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos — SINTAP, representado pelos senhores José Joaquim Abraão, na qualidade de Secretário-Geral e Mário Henriques Santos, na qualidade de Secretário-Nacional do SINTAP, face ao disposto na alínea *b)*, do n.º 3, do artigo 347.º da LTFP,

## CAPÍTULO I

### Âmbito de aplicação e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito de aplicação e vigência

1 — O presente acordo coletivo de empregador público aplica-se a todos os trabalhadores, com contrato de trabalho em funções públicas, que desempenham funções no Município de Almeirim, bem como a todos os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, filiados na associação sindical outorgante ou membros da associação sindical filiada na união, federação ou confederação sindical outorgante, os quais totalizam 10 trabalhadores.

2 — O presente ACEP aplica-se, ainda, aos restantes trabalhadores em funções no município de Almeirim em regime de contrato de trabalho em funções públicas que não deduzam oposição expressa, pelos próprios ou, sendo o caso, pelo sindicato do qual façam parte, nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 370.º da LTFP.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *g)*, do n.º 2, do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 242 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e sobrevivência

1 — O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Diário da República*, nos termos previstos na LTFP.

2 — O presente ACEP vigora pelo prazo de um ano, renovando-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos. 3. A denúncia e sobrevivência deste acordo coletivo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

## CAPÍTULO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 3.ª

##### Período normal de trabalho

1 — De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 105.º da LTFP, a duração do período normal de trabalho será de trinta e cinco horas

semanais e sete diárias, sem prejuízo no disposto no presente ACEP relativamente aos horários flexíveis.

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

3 — O intervalo para descanso e a prestação de trabalho seguido poderão ser aumentados até um máximo de 6 horas se se verificarem necessidades devidamente fundamentadas do serviço e a decisão merecer a concordância do trabalhador, ou nos casos em que o trabalhador manifeste vontade expressa nesse sentido, por razões de natureza pessoal.

#### Cláusula 4.ª

##### Descanso diário e semanal

1 — 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.

2 — Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham contacto nem relação direta com o público, os dias de descanso semanal a que se referem o número anterior serão preferencialmente o domingo e o sábado, respetivamente.

3 — Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral 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.

4 — Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral ao domingo têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo, exceto nos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respetiva natureza e das funções exercidas.

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

#### Cláusula 5.ª

##### Definição e alterações do horário de trabalho

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

2 — Compete ao empregador público estabelecer os horários de trabalho aplicáveis em cada um dos seus serviços e unidades orgânicas e aos respetivos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEP e mediante consulta prévia às associações sindicais outorgantes.

3 — Havendo no empregador público trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a fixação e organização dos horários de trabalho terá em conta esse facto, procurando assegurar a prática de horários que permitam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

4 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início de alteração.

5 — 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 com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

6 — Se surgirem situações pontuais de natureza excepcional, devidamente fundamentadas e que impliquem ajustamentos ao horário de trabalho, este poderá ser alterado desde que exista audição ou consulta do trabalhador afetado.

#### Cláusula 6.ª

##### Modalidades e organização do horário de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto na Lei e nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos no presente ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário desfasado;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Horário flexível;

2 — Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser definidos e fixados horários específicos pelo EP, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme o preceituado na alínea d) do artigo 4.º da LTFP;

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do Código de Trabalho, de acordo com o disposto na alínea f) do artigo 4.º da LTFP;

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

#### Cláusula 7.ª

##### Banco de Horas

1 — O EP pode celebrar acordo de Banco de Horas Individual com o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até 2 horas por dia e atingir as 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite as 150 horas por ano.

2 — O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, a requerimento do trabalhador ou mediante proposta escrita do EP, a qual se presume aceite, caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva nos termos da lei e deverá prever os termos em que se processará a redução equivalente no período de trabalho, como compensação do trabalho prestado em acréscimo e após o parecer do sindicato a que o trabalhador está filiado.

3 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo efetua-se por redução equivalente no período de trabalho e, em alargamento no período de férias, que deve ser utilizado no semestre seguinte ao do acréscimo de trabalho.

4 — A utilização da redução no período de trabalho, como compensação do trabalho prestado em acréscimo, depende de informação a prestar pelo trabalhador ao EP, com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de redução, ou na sua falta, da entidade empregadora, a qual cumprirá os procedimentos definidos, quanto à informação a prestar com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — O recurso ao Banco de Horas deve ser particularmente fundamentado, atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente, a conciliação da vida familiar com a vida profissional, dependendo de prévia comunicação ao trabalhador quanto à necessidade de prestação de trabalho, nos termos do n.º 1, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias.

#### Cláusula 8.ª

##### Adaptabilidade

1 — Sem prejuízo da duração semanal de trabalho prevista no presente ACEP, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a vida profissional, observados os procedimentos legalmente previstos em matéria de alteração de horário de trabalho.

2 — Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e 45 horas semanais, a realizar em média num período de dois meses, estabelecendo-se o período de referência para a duração média do trabalho em quatro meses.

3 — O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não será contabilizado para efeitos de determinação dos limites referidos no número anterior.

4 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5 — O EP pode ainda celebrar acordo de adaptabilidade individual com o trabalhador, no qual defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos n.ºs 2 a 4 da presente cláusula.

6 — O acordo referido na cláusula anterior é celebrado por escrito, mediante proposta escrita do EP, a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí estando incluídos os prazos de consulta legalmente previstos relativos à alteração dos horários de trabalho.

## Cláusula 9.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 6.ª, 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 10.ª

**Jornada Contínua**

1 — A modalidade de horário de trabalho de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que para todos os devidos efeitos, conta como tempo de trabalho efetivo.

2 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina, como limite máximo, a redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 3.ª do presente ACEP.

3 — A jornada contínua poderá ser autorizada, pelo prazo de um ano, 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, 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;

4 — O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser atribuído e autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

5 — A atribuição e autorização do horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode criar nem dar azo e causa, em caso algum, a disparidades ou desigualdades substanciais de tratamento entre trabalhadores do mesmo serviço ou unidade orgânica.

6 — O indeferimento do pedido de jornada contínua está sujeito ao dever geral de fundamentação dos atos administrativos legalmente previsto.

7 — O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua pode ainda ser requerido pelo trabalhador ou fixado pelo Presidente da Câmara Municipal, nos seguintes casos:

- a*) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b*) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

## Cláusula 11.ª

**Trabalho por turnos**

1 — A modalidade de horário 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 respetivas escalas para o serviço ou setor, as quais envolverão todos os trabalhadores cujas carreiras e ou 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*) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador;
- e*) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;

*f*) Pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, o dia de descanso semanal obrigatório deverá coincidir com o domingo;

*g*) As interrupções destinadas ao repouso ou refeição, quando não superiores a quinze minutos, consideram-se incluídas 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 comunicadas e aceites pelos serviços ou unidades orgânicas, não originando, em caso algum, a violação de normas legais imperativas.

4 — Quando a natureza, as características e as funções do serviço ou unidade orgânica o justifiquem, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regimes de turnos.

## Cláusula 12.ª

**Horário flexível**

1 — A modalidade de horário flexível consiste naquela que permite aos trabalhadores de um determinado serviço gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo do cumprimento do período normal de trabalho estipulado e das plataformas fixas, nos termos estabelecidos na presente cláusula.

2 — Para efeitos do presente ACEP, consideram-se:

- a*) Plataformas fixas- os períodos diários de presença obrigatória;
- b*) Plataformas móveis- os períodos diários de presença não obrigatória.

3 — As plataformas fixas são as seguintes:

- a*) Período da manhã- das 10 horas às 12 horas;
- b*) Período da tarde- das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos.

4 — Na modalidade de horário flexível a prestação laboral pode ser efetuada entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas, com estrita obediência aos dois períodos de presença obrigatória constantes das plataformas fixas a que se referem o número precedente.

5 — A adoção e prática de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

- a*) A flexibilidade não pode afetar, em caso algum, o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b*) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- c*) O período mínimo de intervalo de descanso diário entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda é de uma hora;
- d*) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido por referência ao período de um mês.

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 de trabalho;
- b*) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, conforme previsto no n.º 4 do artigo 111.º da LTFP.

7 — Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível, não poderão descuidar os deveres disciplinares, designadamente, 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, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
- b*) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, o atendimento ao público e os contactos ou reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

## Cláusula 13.ª

**Horário Desfasado**

É aquele que embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

## Cláusula 14.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, e nos termos do seu n.º 2, podem gozar da isenção de horário, e mediante a celebração de acordo escrito, com

o Município, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado operacional.

2 — A isenção de horário de trabalho compreende a modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c), do n.º 1, do artigo 118.º da LTFP.

3 — Os trabalhadores abrangidos não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos, e ao pagamento de trabalho suplementar, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

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

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

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

#### Cláusula 15.ª

##### Trabalho suplementar

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

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

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

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- c) Trabalhador com filhos ou afins na linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- d) Trabalhador com doença crónica;
- e) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

#### Cláusula 16.ª

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

1 — O limite máximo anual da duração do trabalho suplementar, prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 120.º da LTFP, é de 200 horas — nos termos do seu n.º 4 -, sendo que o respetivo pagamento não pode ultrapassar a percentagem de 60 % da remuneração base do trabalhador, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

- a) Carreira de assistente operacional, nas atividades de limpeza urbana, manutenção e conservação do espaço público;
- b) Carreira de assistente operacional, nas atividades de condução de veículos;
- c) Carreira de assistente operacional, assistente técnico e técnico superior, nas atividades de realização de eventos e espetáculos;
- d) Outros trabalhadores, afetos ao cumprimento de idênticas obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas, independentemente da carreira na qual se integrem.

#### Cláusula 17.ª

##### Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno, nos termos do n.º 2 do artigo 223.º do Código do Trabalho, o que é prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do seguinte, que respeite a duração mínima aplicável e o intervalo correspondente, para os trabalhadores inseridos, nomeadamente, nas carreiras abaixo referidas, e afetos às seguintes atividades:

- a) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de proteção civil;
- b) Carreira de assistente operacional, na atividade de recolha de resíduos sólidos.

2 — Nos termos do n.º 1 do artigo 224.º do Código do Trabalho, considera-se trabalhador noturno aquele que realiza, durante o período noturno, uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

3 — O trabalhador não pode prestar mais de nove horas, no período de vinte e quatro horas em que execute trabalho noturno.

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

#### Cláusula 18.ª

##### Comissão Paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária, cujo funcionamento é regulado nos termos do n.º 1 do artigo 367.º da LTFP, com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo coletivo, composta por dois membros do município e dois membros do sindicato.

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

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

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

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

6 — O Presidente não tem direito a voto de qualidade

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

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

9 — 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.

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Conflitos coletivos

#### Cláusula 19.ª

##### Resolução de conflitos coletivos

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

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

## CAPÍTULO IV

### Divulgação

#### Cláusula 20.ª

##### Divulgação

As partes comprometem-se e obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente ACEP bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

## CAPÍTULO V

### Participação dos trabalhadores

#### Cláusula 21.ª

##### Participação dos trabalhadores

1 — O EP compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com os sindicatos outorgantes do presente ACEP, para análise e discussão dos aspetos e questões que digam respeito aos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço ou na página da intranet, em local e área apropriado, 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 respetiva distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou do serviço.

Lisboa, 24 de setembro de 2015.

Pelo Empregador Público:

*José Leite Martins*, Secretário de Estado da Administração Pública.  
*Pedro Miguel César Ribeiro*, Presidente da Câmara Municipal.

Pela Associação Sindical:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos — SINTAP:

*José Joaquim Abraão*, na qualidade de Secretário-Geral do SINTAP.  
*Pedro Manuel Dias Salvado*, na qualidade de mandatário do SINTAP.

Depositado em 5 de outubro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 81/2015, a fls. 45 do Livro n.º 1.

12 de outubro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

209023095

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 85/2015**

**Acordo Coletivo de empregador público entre a Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos.**

#### **Preâmbulo**

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente em matéria de duração do período normal de trabalho.

A LTFP acolheu a alteração introduzida pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto que fixou o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas em oito horas por dia e quarenta horas por semana.

O Tribunal Constitucional, por Acórdão n.º 794/2013, de 21 de novembro de 2013, não declarou a inconstitucionalidade da referida lei, esclarecendo que a duração do período normal de trabalho ali estabelecida pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho posterior e em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo presta aos seus Municípios, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, definindo-se assim as modalidades de horários a estabelecer nesta Comunidade Intermunicipal.

Aproveita-se, ainda, o presente Acordo para regular aspetos específicos em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Neste sentido, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre o Ministério das Finanças, representado pelo senhor Secretário de Estado da Administração Pública, José Leite Martins, a Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo, representada pelo senhor Presidente do Conselho Intermunicipal, Pedro Miguel César Ribeiro, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com fins Públicos — SINTAP, representado pelos senhores José Joaquim Abraão, na qualidade de Mandatário e Secretário-Geral, e Pedro Manuel Dias Salvado, na qualidade de Dirigente Sindical:

## **CAPÍTULO I**

### **Área, Âmbito e Vigência**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores que exercem funções na Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo, doravante também designada por CIMLT ou por Empregador Público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados nas associações sindicais outorgantes ou membros da associação sindical filiada na união, federação ou confederação sindical outorgante.

2 — O Acordo aplica-se, ainda, aos restantes trabalhadores em funções na CIMLT, em regime de contrato de trabalho em funções públicas,

não sindicalizados ou sindicalizados em associação sindical não outorgante, salvo oposição expressa, nos termos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 370.º da LTFP.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 216 trabalhadores.

#### **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 legalmente previstos.

## **CAPÍTULO II**

### **Duração e Organização do Tempo de Trabalho**

#### **Cláusula 3.ª**

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

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas diárias.

2 — Sem prejuízo de outras disposições deste Acordo, ou de outras legalmente aplicáveis, o período normal diário de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas.

3 — Os trabalhadores não podem prestar mais de seis 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.

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

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

6 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores envolvidos, comissão de trabalhadores 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.

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

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

#### **Cláusula 4.ª**

##### **Modalidades de horário de trabalho**

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos.

#### **Cláusula 5.ª**

##### **Horários específicos**

A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente do Conselho Executivo 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;
- b) A 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**

1 — Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho