



## PARTE J3

### MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Direção-Geral da Administração  
e do Emprego Público

Acordo coletivo de trabalho n.º 198/2015

**Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Arronches e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.**

#### Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de julho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho.

Atendendo às especificidades dos serviços que as autarquias prestam aos seus municípios e a todos os utentes, aos meios disponíveis para a prossecução dos objetivos, e aos interesses legítimos dos trabalhadores, ao abrigo do disposto nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 3 e do n.º 6 do artigo 364.º da citada lei, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, também designado por ACEP, entre o Município de Arronches, representado pela sua Presidente, Fermelinda de Jesus Pombo Carvalho, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, representado pelos dirigentes sindicais, Joaquim Augusto Carvalho de Sousa e José António Oliveira Cardoso.

Face ao disposto no n.º 6 do artigo 364.º da LGTFP, o presente ACEP é ainda outorgado pelo Secretário de Estado da Administração Local, Dr. António Leitão Amaro.

#### Acordo Coletivo de Empregador Público do Município de Arronches

### CAPÍTULO I

#### Âmbito de aplicação e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, é celebrado, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 347.º e no n.º 1 do artigo 355.º, ambos da LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

2 — O presente ACEP aplica-se a todos os trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, doravante também designado por STAL, em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exerçam funções no Município de Arronches, doravante também designado por Município.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do artigo 365.º da LGTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 31 (trinta e um) trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACEP entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação no *Diário da República* e vigora pelo período de dois anos, renovando-se, sucessivamente, por iguais períodos de tempo, caso não seja denunciado por qualquer das partes, ou revogado, nos termos legais em vigor.

2 — A denúncia e sobre vigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LGTFP.

3 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LGTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, o ACEP ou as ma-

térias objeto de denúncia, poderão manter-se em vigor, caso o Município tenha intenção de celebrar novo Acordo.

### CAPÍTULO II

#### Duração e organização do tempo de trabalho

##### Cláusula 3.ª

##### Período de funcionamento

1 — O período de funcionamento decorre, em regra, entre as 08.00 horas e as 20.00 horas.

2 — Sempre que determinadas atividades exijam a fixação de período específico de funcionamento, o mesmo será determinado por despacho da Presidente ou do Vereador com competências delegadas na área de Recursos Humanos, após consultado o sindicato subscritor do presente ACEP.

##### Cláusula 4.ª

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

1 — Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 105.º da LGTFP, o período normal de trabalho será de sete horas diárias e trinta e cinco horas semanais.

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e mais do que nove horas de trabalho por dia, incluindo-se nestas a duração do trabalho suplementar.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável quando se trate de trabalhadores que se enquadrem numa das situações previstas no n.º 3 do artigo 109.º ou do n.º 3 do artigo 120.º da LGTFP.

4 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do previsto para o horário flexível em que a aferição é mensal.

5 — O município 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 abrangidos, aos delegados sindicais e do Sindicato subscritor do presente ACEP, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.

##### Cláusula 5.ª

##### Intervalo de descanso diário e semanal

1 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou expressamente previstas na LGTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas.

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

3 — Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em serviço que encerre a sua atividade noutros dias da semana.

##### Cláusula 6.ª

##### Noção de horário de trabalho

1 — Por horário de trabalho entende-se a determinação das horas do início e termo do período normal de trabalho diário, dos respetivos limites e dos intervalos de descanso.

2 — O município está obrigado a afixar o(s) mapa(s) de horário(s) de trabalho em local bem visível.

##### Cláusula 7.ª

##### Modalidades e definição do horário de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horários previstos neste 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;
- f) Isenção de horário.

2 — De acordo com o disposto nos artigos 108.º e 110.º da LGTFP, a modalidade de horário a adotar é decidida pelo município, levando em linha de conta o respeito pelos períodos de funcionamento e de atendimento, bem como a natureza das atividades desempenhadas pelos trabalhadores.

#### Cláusula 8.ª

##### Horário rígido

1 — Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal de trabalho se reparte por dois períodos de trabalho diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separadas por um intervalo de descanso.

2 — Considerando o interesse público de fazer coincidir o período de funcionamento com o de atendimento dos serviços e respeitando os direitos dos trabalhadores, no Município de Arronches poderão ser estabelecidos horários rígidos diferenciados para os trabalhadores, integrados nas carreiras de técnico superior e assistente técnico, que prestam serviço no edifício dos Paços do Município, nos moldes seguintes:

Modalidade 1:

Período da manhã — das 09.00 às 13.00 horas;  
Período da tarde — das 14.00 às 17.00 horas.

Modalidade 2:

Período da manhã — das 09.00 às 12.00 horas;  
Período da tarde — das 13.00 às 17.00 horas.

3 — Aos trabalhadores, integrados na carreira de assistente operacional e em carreiras não revistas, que prestam serviço no edifício dos Paços do Município, ser-lhes-á aplicado o disposto no número anterior.

4 — Para os trabalhadores, integrados na carreira de assistente operacional, não abrangidos pelo número anterior, e aos quais não seja aplicável o regime de horário desfasado, o horário rígido será o seguinte:

Período da manhã — das 08.00 às 12.00 horas;  
Período da tarde — das 13.00 às 16.00 horas.

#### Cláusula 9.ª

##### Horário desfasado

1 — 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 saída.

2 — A fixação de horários desfasados apenas poderá acontecer nos seguintes serviços:

- a) Museus;
- b) Piscinas;
- c) Postos de Turismo.

3 — Os trabalhadores, integrados na carreira de assistente operacional e que ocupam postos de trabalho de motoristas, poderão ser abrangidos pela modalidade de horário desfasado.

#### Cláusula 10.ª

##### Jornada contínua

1 — A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um período de descanso não superior a trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma 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.

3 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

4 — A jornada contínua será atribuída nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou

a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

5 — Quando as características do serviço o justifiquem as jornadas contínuas podem ser organizadas em regime de turnos.

#### Cláusula 11.ª

##### Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
- d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;
- f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.

3 — São permitidas troca 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 12.ª

##### Horário flexível

1 — A modalidade de horário flexível é aquela que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída, sem prejuízo do cumprimento do período normal de trabalho estipulado e das plataformas fixas, nos termos estabelecidos neste artigo.

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

- i) Plataformas fixas — Período diário de presença obrigatória;
- ii) Plataformas móveis — Período diário de presença não obrigatória.

3 — As plataformas fixas são as seguintes:

- i) Período da manhã — Das 10h00 às 12h00;
- ii) Período da tarde — Das 14h00 às 16h00.

4 — A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08:00 e as 20:00 horas, com estrita obediência aos dois períodos de presença obrigatória — plataformas fixas.

5 — A adoção desta modalidade de horário, bem como a sua prática, não pode afetar, de modo algum, o regular e eficaz funcionamento do(s) serviço(s).

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

7 — O período mínimo de descanso entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda é de uma hora.

8 — O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido por referência ao período de um mês.

9 — O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição dá lugar à marcação de uma falta, a qual deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

10 — A marcação das faltas é reportada ao último dia, ou dias, do período de aferição a que o débito respeita.

11 — O crédito de horas, apurado no final de cada período de aferição transita para o período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos, até ao limite máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

12 — Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada período de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele

compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.

13 — Para os efeitos do disposto nos números anteriores, a duração média do trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

#### Cláusula 13.ª

##### Isenção de Horário

1 — A modalidade de isenção de horário de trabalho aplica-se aos trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários de trabalho normais, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo, que deve ser reduzido a escrito, entre o Município e o trabalhador.

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

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

4 — 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 seja prestado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

5 — A isenção de horário, sem prejuízo do disposto nesta cláusula e demais disposições legais em vigor aplica-se, nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;
- d) Encarregado Operacional.

6 — As partes podem fazer cessar, a qualquer momento, o regime de isenção, nos termos do acordo que o tenha instituído.

#### Cláusula 14.ª

##### Trabalho noturno

Considera-se trabalho em período noturno, o trabalho realizado no período compreendido entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

#### Cláusula 15.ª

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, e não se justifique a admissão de trabalhador ou, em casos de força maior, ou ainda, quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município, sem prejuízo do cumprimento das demais obrigações legais impostas à entidade empregadora pública.

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

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

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

#### Cláusula 16.ª

##### Limites do trabalho suplementar

1 — Ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 120.º do LGTFP, o trabalho suplementar efetuado ao abrigo do disposto no artigo 227.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, fica sujeito ao limite máximo de 200 horas por ano.

2 — O Município obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

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

## CAPÍTULO III

### Disposições Finais

#### Cláusula 17.ª

##### Comissão paritária

1 — A comissão paritária é composta por quatro elementos, sendo dois representantes do Município de Arronches e dois representantes da Associação Sindical.

2 — 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.

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

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

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

6 — As deliberações tomadas por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o acordo coletivo de trabalho, sendo objeto de depósito e publicação nos mesmos termos.

7 — 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.

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

9 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas.

10 — Cada parte suportará as suas despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária.

11 — Todas as comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efetuadas por carta registada com aviso de receção.

#### Cláusula 18.ª

##### Divulgação

O Município compromete-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 mesmo.

#### Cláusula 19.ª

##### Participação dos trabalhadores

1 — O Município compromete-se a reunir, semestralmente, com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito, nos termos previstos no artigo 340.º e seguintes da LGTFP, a desenvolver atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos órgãos ou serviços.

#### Cláusula 20.ª

##### Resolução de conflitos coletivos

1 — As partes 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.

Paços do Município de Arronches, 15 de outubro de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

*Fermelinda de Jesus Pombo Carvalho*, Presidente da Câmara Municipal de Arronches.

Pela Associação Sindical:

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

*Helena Maria Leal Afonso*, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatária por efeito do disposto do artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

José António Oliveira Cardoso, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, n.º 2, alínea e), dos Estatutos do STAL.

Depositado em 10 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 228/2015, a fl. 65 do livro n.º 1.

13 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, Joana Ramos.  
209117696

## Acordo coletivo de trabalho n.º 199/2015

### Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre o Município de Vila do Conde e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos

Acordo Coletivo de Empregador Público para o Município de Vila do Conde

#### Preâmbulo

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

Assim, fixa 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 lei em vigor à data, esclarecendo que a duração do período normal de trabalho ali estabelecida pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho posterior e no sentido mais favorável aos trabalhadores.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Vila do Conde presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que se 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 no Município de Vila do Conde.

Neste sentido, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público entre:

Pelo Empregador Público:

Maria Elisa Carvalho Ferraz, Presidente da Câmara Municipal de Vila do Conde

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos

Maria Helena Rodrigues, Presidente  
José Carlos Fragosos, Vice-Presidente e Dirigente

## 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 todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Vila do Conde, doravante designado por Empregador Público.

2 — O disposto no número anterior não prejudica os direitos de oposição e opção previstos no artigo 370.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos 1056 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e sobre vigência

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 iguais períodos.

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

## 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.

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

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

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 abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.

7 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em documento próprio.

8 — Sem prejuízo do disposto no n.º 6 desta cláusula, se pelo Empregador Público ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e de duração limitada, e 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.

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

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

11 — As situações de trabalho suplementar, de descanso semanal e descanso complementar, bem como a fixação da modalidade de horário, são definidas na programação de serviço a estabelecer mensalmente pelos serviços municipais de polícia, devendo, pelo menos uma vez por mês, fazer coincidir aqueles dias de descanso com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 4.ª

##### Modalidades de horário de Trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

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

#### Cláusula 5.ª

##### Horários específicos

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

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- 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 diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2 — A interrupção obrigatória de trabalho diário é estabelecida nos termos do n.º 2 da cláusula 3.ª;