

na sequência da aprovação em sede de reunião da Assembleia Municipal do Município de Vila Nova de Famalicão, realizada em 20 de junho de 2014, por proposta deliberada da Câmara Municipal aprovada em reunião de 03 de junho de 2014, encontra-se aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal para provimento em regime de comissão de serviço, do cargo de direção intermédia de 1.º grau, visando o provimento do lugar de Diretor de Departamento de Ordenamento e Gestão Urbanística.

Os requisitos formais de provimento, do perfil exigido, dos métodos de seleção e a composição do júri, e outros elementos exigidos à formalização da candidatura, serão publicitados na Bolsa de Emprego Público, em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), até ao 2.º dia útil após a data de publicação do presente aviso.

23 de março de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *Paulo Cunha*, Dr.

309473812



## PARTE J3

### FINANÇAS

Direção-Geral da Administração  
e do Emprego Público

Acordo coletivo de trabalho n.º 304/2016

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

#### Preâmbulo

O regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) prevê a possibilidade da celebração de Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública (ACEEP) entre os Municípios e as Associações Sindicais representativas dos interesses dos trabalhadores, para regulamentar determinadas matérias previstas no RCTFP como passíveis de constituir objeto de regulamentação coletiva de trabalho. Visando prosseguir esse objetivo, na sequência de reuniões entre a Câmara Municipal de Cascais e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins foi possível acordar na versão final do presente ACEEP.

A outorga deste ACEEP pretende ter em vista uma melhor e mais adequada gestão dos Recursos Humanos, bem como a melhoria da qualidade dos serviços prestados às populações e a racionalização dos recursos disponíveis.

Neste sentido, é estabelecido o presente ACEEP entre o Município de Cascais, representado pelo Presidente da Câmara, Carlos Manuel Lavrador de Jesus Carreiras, e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, representada por Francisco José Santos Braz e José Manuel Coutinho Sousa.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e Vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo coletivo de entidade empregadora pública, adiante designado por ACEEP, obriga por um lado, o Município de Cascais, adiante designado por Entidade Empregadora Pública (EEP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores da EEP filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEEP.

2 — O presente ACEEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 343.º n.º 2 do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, adiante designado por RCTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela EEP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3 — Para efeitos da alínea g) do artigo 350.º do RCTFP serão abrangidos pelo presente ACEEP, cerca de 500 (quinhentos) trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACEEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e terá uma vigência de 3 anos, renovando-se por períodos iguais e sucessivos de um ano.

2 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 363.º e seguintes do RCTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEEP denunciado, consoante o caso, mantém-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 semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas, conforme o disposto no artigo 130.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro e respetiva regulamentação.

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

3 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEEP ou no RCTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

- Sábado e domingo; ou
- Domingo e segunda-feira; ou
- Sexta-feira e sábado;
- Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

5 — Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o sábado.

6 — Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

7 — Quando o trabalho 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.

8 — 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.

9 — 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.

## 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 à EEP 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 a EEP 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 excecionais 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 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.

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

6 — A EEP está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

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

8 — Havendo na EEP 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**

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEEP 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;
- f) Trabalho a tempo parcial;
- g) Teletrabalho;
- h) Trabalho noturno.

## 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 saídas 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 jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no regulamento interno de horários de trabalho.

3 — A jornada contínua pode ser autorizada, 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 com ascendente, na linha reta ou colateral, e/ou cônjuge com necessidades de acompanhamento;

f) Trabalhador-estudante;

g) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

h) 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 ocorrem 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 devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

b) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

c) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

d) 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, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

## 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 adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre a EEP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.ª deste ACEEP.

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

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

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

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

5 — A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 3 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

6 — A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 3 é feita no mês seguinte.

## Cláusula 10.ª

**Trabalho a tempo parcial**

1 — O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 — As condições de atribuição e os efeitos jurídicos decorrentes da prestação de trabalho a tempo parcial são os que constam nos artigos 142.º e seguintes do RCTFP.

4 — Para efeitos do disposto no artigo 144.º do RCTFP, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

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

## Cláusula 11.ª

**Isenção de horário**

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 139.º do RCTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

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

2 — A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do RCTFP.

3 — Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos dias e meios dias de descanso complementar, aos feriados obrigatórios, o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho extraordinário realizado nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 158.º do RCTFP.

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

5 — 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.

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

## Cláusula 12.ª

**Teletrabalho**

1 — Para efeitos do RCTFP, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2 — Para os efeitos do disposto no artigo 196.º do RCTFP, a duração inicial do acordo escrito entre a entidade empregadora pública e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder três anos, podendo cessar, por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros trinta dias de execução.

3 — Após o decurso do prazo referido no número anterior, o trabalhador pode propor a todo o momento a cessação do regime de teletrabalho, em situações excecionais e devidamente comprovadas, e a EEP fazê-lo cessar por motivo devidamente fundamentado.

4 — Cessado o acordo pelo período estipulado, o trabalhador tem direito a retomar o posto e a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

## Cláusula 13.ª

**Trabalho noturno**

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

## Cláusula 14.ª

**Limites do trabalho extraordinário**

1 — Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 161.º do RCTFP, o trabalho extraordinário efetuado ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 160.º fica sujeito ao limite de 150 horas por ano.

2 — As modalidades de compensação do trabalho prestado em acréscimo será objeto de negociação a estabelecer entre a Câmara Municipal de Cascais e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins nos termos legais, sendo que enquanto tal situação não se concretizar aplicar-se-á o previsto RCTFP.

## CAPÍTULO III

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

## Cláusula 15.ª

**Princípios gerais**

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

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

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

## Cláusula 16.ª

**Deveres específicos do Município**

O Município é obrigado a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

i) Em tudo quanto for omissos nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 222.º do RCTFP.

## Cláusula 17.ª

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

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 226.º do RCTFP e respetiva regulamentação, nos artigos 181.º e seguintes do Regulamento, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2 — O Município compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral dos 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 18.ª

**Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Nos termos do artigo 135.º, do Regulamento (Anexo II), da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, entende-se criada a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

2 — A Comissão a que se refere o número anterior é de composição paritária e tem o número máximo de 7 representantes.

**CAPÍTULO IV**

**Disposições Finais**

Cláusula 19.ª

**Comissão Paritária**

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

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

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público («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 — A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

**Divulgação Obrigatória**

Este ACEEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades na EEP, pelo que deve ser divulgado via eletrónica e disponibilizado na página da intranet, na área dos recursos humanos.

Cláusula 21.ª

**Resolução de Conflitos Coletivos**

1 — As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEEP, 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.

Cascais, 19 de fevereiro de 2014.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Cascais:

*Carlos Manuel Lavrador de Jesus Carreiras*, Presidente da Câmara Municipal.

Pela Associação Sindical:

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

*Francisco José Braz*, dirigente nacional na qualidade de mandatário.

*José Manuel Coutinho Sousa*, dirigente nacional na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de dezembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 432/2015, a fl. 92 do Livro n.º 1.

16 de dezembro de 2015. — A Subdiretora-Geral, *Silvia Gonçalves* (no âmbito da competência delegada — Despacho n.º 13824/2013, de 16 de outubro, publicado no *DR*, 2.ª série, de 30 de outubro).

209494743

**Acordo coletivo de trabalho n.º 305/2016**

**Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Cascais e o STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos**

**Preâmbulo**

O regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) prevê a possibilidade da celebração de Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública (ACEEP) entre os Municípios e as Associações Sindicais representativas dos interesses dos trabalhadores, para regulamentar determinadas matérias previstas no RCTFP como passíveis de constituir objeto de regulamentação coletiva de trabalho.

Visando prosseguir esse objetivo, na sequência de reuniões entre a Câmara Municipal de Cascais e o STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos foi possível acordar na versão final do presente ACEEP.

A outorga deste ACEEP pretende ter em vista uma melhor e mais adequada gestão dos Recursos Humanos, bem como a melhoria da qualidade dos serviços prestados às populações e a racionalização dos recursos disponíveis.

Neste sentido, é estabelecido o presente ACEEP entre o Município de Cascais, representado pelo Presidente da Câmara, Carlos Manuel Lavrador de Jesus Carreiras, e o STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, representada por Jorge Alves Pereira e Rosa da Silva Fernandes e Sousa.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e Vigência**

Cláusula 1.ª

**Âmbito de aplicação**

1 — O presente Acordo Coletivo de Câmara Municipal de Cascais, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ou por tempo determinado ou determinável, filiados no STE, que exercem funções na Câmara Municipal de Cascais, doravante também por Câmara Municipal de Cascais.

2 — O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Cascais, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no sindicato.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, doravante também designada por RCTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e sobrevigência**

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

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

3 — A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no RCTFP.