

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

Cláusula 16.ª

#### Divulgação obrigatória

Este ACEEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades na EEP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 17.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.

Sesimbra, 30 de janeiro de 2014.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Sesimbra:

*Augusto Manuel Neto Carapinha Pólvora*, na qualidade de Presidente da Câmara.

Pela Associação Sindical:

Pelo STFPSRS — Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas:

*Judite de Fátima Freitas Dias*, na qualidade de Membro da Direção e mandatária do STFSSRA.

*Paula dos Anjos Pardal Bravo*, na qualidade de Membro da Direção e mandatária do STFSSRA.

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 232/2015, a fls. 65 do Livro n.º 1.

16 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.  
209127659

#### Acordo coletivo de trabalho n.º 219/2015

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

## CAPÍTULO I

### Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

#### Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo coletivo do empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Estarreja,

adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2 — O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, doravante designado LGTFP, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3 — Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LGTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, a totalidade dos trabalhadores, dos quais 68 (sessenta e oito) associados do STAL.

Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação na 2.ª série do DR e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes do LGTFP, 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

### Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

#### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou no LGTFP, 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 — Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

- a) Sábado e domingo; ou
- b) Domingo e segunda-feira; ou
- c) Sexta-feira e sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

4 — 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.

5 — 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.

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

7 — 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.

8 — 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 ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores.

3 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos 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 — Sem prejuízo do disposto nos n.º 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho.

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

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

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

#### Cláusula 5.ª

##### Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário Rígido;
- b) Horário Desfasado;
- c) Jornada Contínua;
- d) Trabalho por Turnos;
- e) Horário Flexível;

#### Cláusula 6.ª

##### Horários específicos

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

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

##### Horário rígido

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.

#### Cláusula 8.ª

##### Horário desfasado

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

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

3 — O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao presidente da câmara municipal, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

4 — O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente acordo coletivo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e de saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

#### Cláusula 9.ª

##### Jornada contínua

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

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

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

4 — A jornada contínua pode ser autorizada, mediante requerimento fundamentado do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante.

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

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

#### Cláusula 10.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 ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontinuo, 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 por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

#### Cláusula 11.ª

##### Trabalho Noturno

1 — Considera-se trabalho em período noturno nos termos do n.º 2 do artigo 223 do Código de Trabalho, o trabalho realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, que respeite a duração mínima aplicável e o intervalo correspondente, para os trabalhadores inseridos 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.

#### Cláusula 12.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, incluindo a duração do trabalho suplementar;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso.

3 — Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

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

5 — Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais e nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respetivo regulamento;

6 — As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

7 — Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em situação alguma, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

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

#### Cláusula 13.ª

##### Isenção de horário

1 — Para além dos casos previsto no n.º 1 do artigo 117.º da LGTFP, 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 de Estarreja, 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 só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalhos acordados, prevista na alínea c), do n.º 1, do artigo 118.º da LTFP, sendo considerado trabalho suplementar o que exceda os mesmos em dia normal.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LGTFP.

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 tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

5 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º, n.º 2 da LGTFP.

#### Cláusula 14.ª

##### Trabalho Suplementar

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

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

3 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, solicite expressamente 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;

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 15.ª

##### Limites do trabalho extraordinário

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

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

3 — Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

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

## Disposições Finais

#### Cláusula 16.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 LGTFP, com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo coletivo e verificar do seu cumprimento, composta por dois membros de cada parte.

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

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de trinta dias, após a publicação deste acordo coletivo, a identificação dos seus representantes.

4 — As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, através de comunicação dirigida à outra parte, com a antecedência mínima de quinze 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 esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.

7 — As deliberações da Comissão Paritária, quando tomadas por unanimidade, passam a constituir parte integrante deste acordo coletivo, por todos os efeitos legais.

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

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

10 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes de cada uma das partes, no final das mesmas.

11 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas por cada uma das partes.

12 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Cláusula 17.ª

#### Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser publicado através da Intranet e correio eletrónico dos trabalhadores.

Cláusula 18.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.

Estarreja, 11 de maio de 2015.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Estarreja:

*Diamantino Sabina*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Estarreja.

Pela Associação Sindical:

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

*Jaime dos Anjos Ferreira* e *José Mendes Ferreira*, na qualidade de Membros da Direção Nacional e Mandatários, nos termos conjugados dos Artigos 48.º e 45.º n.º 2 Alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 12 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 240/2015, a fls. 66 do Livro n.º 1.

16 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.  
209127594

### Acordo coletivo de trabalho n.º 220/2015

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

#### Preâmbulo

O Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (doravante abreviadamente denominado por RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril; 64-A/2011, de 30 de dezembro; 66/2012, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, prevê que determinadas matérias relativas às relações de trabalho constituídas por contrato de trabalho em funções públicas possam ser objeto de regulamentação coletiva.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Palmela presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, definindo-se assim os regimes de horários de trabalho e matéria de Segurança, Higiene e Saúde no trabalho a estabelecer no Município de Palmela.

A Lei n.º 68/2013 de 29 de agosto veio determinar aumento do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas para 8 horas diárias e 40 horas semanais, estabelecendo no artigo 10.º a natureza imperativa deste regime e a prevalência sobre quaisquer outros diplomas legais e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Sucedendo, contudo, que em sede de fiscalização sucessiva da constitucionalidade da Lei n.º 68/2013 o Tribunal Constitucional, através do Acórdão n.º 794/2013, reconhece que o referido artigo 10.º deverá ser interpretado no sentido de não afastar a possibilidade de aplicabilidade de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho quando estes estabeleçam condições mais favoráveis para os trabalhadores, à luz do princípio do tratamento mais favorável e das fontes normativas aplicáveis aos trabalhadores da administração pública, consagrados no n.º 1 artigo 4.º do RCTFP e do n.º 2 do artigo 81.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 64-A/2008 de 31 de dezembro.

Atentos os fundamentos aduzidos no Acórdão do Tribunal Constitucional, que considera que o período normal de 40 horas por semana e 8 horas por dia constituem períodos de duração máxima podendo operar-se a respetiva duração através de acordos coletivos que venham a celebrar-se, no presente ACEP consagra-se a previsão da redução do período normal de trabalho para as 35 horas semanais e as 7 horas diárias.

A manutenção da laboração em período de 7 horas diárias e 35 horas semanais, prevista até à data da entrada em vigor da Lei n.º 68/2013 de 29 de agosto, permite salvaguardar o princípio constitucionalmente consagrado na alínea d) do n.º 1 do artigo 59.º no que concerne à “organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

Considera-se, ainda, que a fixação do período normal de trabalho em 35 horas semanais não acarreta qualquer prejuízo para o normal e eficaz funcionamento do serviço público estando assim salvaguardado o interesse público, bem como a proteção da confiança dos trabalhadores não burilando com os respetivos direitos adquiridos, liberdades e garantias.

Neste sentido, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, entre o Município de Palmela, representado pelo seu Presidente, Álvaro Manuel Balseiro Amaro e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL).

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

#### Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, doravante designado abreviadamente por ACEP, aplica-se aos trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas (por tempo indeterminado, determinado ou determinável), integrados em carreiras gerais, especiais, não revistas ou subsistentes, que exercem funções no Município de Palmela, doravante também designado por Município ou por Entidade Empregadora Pública.

2 — O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 343.º, n.º 2 do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, adiante designado por RCTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo Município, 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 ACEP cerca de oitocentos trabalhadores.

Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação e terá uma vigência de três anos, renovando-se automaticamente por iguais períodos.

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 ACEP denunciado, consoante o caso, manter-se-ão em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

### Organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

#### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou 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 5 (cinco) horas seguidas de trabalho.

3 — Todos os trabalhadores têm direito a uma pausa de quinze minutos a meio de cada um dos períodos de trabalho.