

Cláusula 11.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 12.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

CAPÍTULO III**Disposições Finais**

Cláusula 13.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 14.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 15.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.

Parceiros, 30 de novembro de 2015.

Pelo Empregador Público:

Pela União das Freguesias de Parceiros e Azoia:

José Carlos Matias Filipe, na qualidade de Presidente da Junta.

Pela Associação Sindical:

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

Manuel dos Santos Pereira, na qualidade, Membro da Direção Nacional e Mandatário 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.

Sérgio Oliveira Januário, 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 4 de dezembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 384/2015, a fl. 86 do Livro n.º 1.

4 de dezembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

209202291

Acordo coletivo de trabalho n.º 42/2016

Acordo coletivo de trabalho de entidade empregadora pública entre o Município do Bombarral e STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Preâmbulo

Com a entrada em vigor da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas passou a ser de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

Esta Lei, ao estabelecer o horário de 40 horas, não afasta a possibilidade de este vir a ser reduzido por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, que venha a ser celebrado numa fase posterior à sua publicação.

Neste sentido, foi proferida decisão do Tribunal Constitucional constante do Acórdão n.º 794/2013, relativa aos Processos n.º 935/13 e 962/13, no qual aquele Tribunal chamado a apreciar dois pedidos de fiscalização abstrata sucessiva de constitucionalidade referentes aos artigos 2.º, em conjugação com o 10.º, 3.º, 4.º e 11.º da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto — Lei que estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas e altera outros diplomas —, entendeu que os preceitos sindicados em ambos os pedidos estabelecem apenas o aumento do limite máximo da duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, de sete para oito horas diárias e de trinta e cinco para quarenta horas semanais, não impedindo que, para o futuro, seja definida, nos termos gerais aplicáveis quer a trabalhadores nomeados, quer a trabalhadores contratados, uma duração inferior. Em conformidade, o Tribunal Constitucional decidiu não declarar a inconstitucionalidade das normas acima citadas dos da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto.

Em face deste regime legal, e de acordo com o previsto na Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, diploma que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designado por RCTFP, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, entre:

— O Município de Bombarral, representado pelo Vice-Presidente da Câmara Municipal, Nuno Manuel Mota da Silva;

— O STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, representado pelos membros da Direção Nacional e mandatários, com poderes para o ato, conforme credenciais em anexo.

CAPÍTULO I**Âmbito de aplicação e vigência**

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, adiante designado por ACEP, é celebrado, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º, no n.º 2 do artigo 343.º e no n.º 3 do artigo 347.º, todos do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, doravante designado por RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, 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 na associação sindical subscritora que exerçam funções, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, na entidade empregadora pública outorgante e bem assim aos que venham a filiar-se nas mencionada associação sindical durante o período de vigência do ACEP ora celebrado e em apreço.

3 — O presente ACEP aplica-se na circunscrição administrativa territorial abrangida pelo Município de Bombarral e correspondente ao âmbito geográfico da entidade empregadora pública.

4 — Para cumprimento do disposto na norma contida na alínea g) do artigo 350.º do RCTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 60 (sessenta) 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 no RCTFP.

2 — O presente ACEP vigora pelo prazo de um ano, renovando-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos.

3 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 363.º e seguintes do RCTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, a regulação das matérias objeto da mesma, ou o ACEEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até à respetiva substituição por novo ACEEP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1 — Para efeitos do presente ACEEP, o período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

2 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do regime aplicável ao horário flexível.

3 — Os trabalhadores não podem prestar, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por dia, incluindo-se nestas a duração do trabalho extraordinário, sendo que nos casos de prestação de trabalho suplementar por motivo de caso fortuito ou de força maior aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 4.ª

Descanso diário e semanal

1 — Sem prejuízo do estabelecido noutras disposições do presente ACEEP ou do 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, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — 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.

3 — 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 o domingo e o sábado, respetivamente.

4 — 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.

5 — 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.

Cláusula 5.ª

Regime supletivo

Em todos as demais matérias relativas à duração e organização do tempo de trabalho, não expressamente previstas neste ACEEP, são aplicáveis as regras constantes do Regulamento Interno de Funcionamento, Atendimento e de Horários de Trabalho do Município do Bombarral, atualmente em vigor e, designadamente, as constantes das normas seguintes:

Cláusula 6.ª

Modalidades de Horário

1 — Em função da natureza das suas atividades e respeitando os condicionalismos legais, o Presidente da Câmara ou o Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, podem afixar os horários de trabalho que, em concreto, forem mais adequados às necessidades dos serviços e dos trabalhadores.

2 — As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

3 — Podem ser adotadas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido;
- b) Isenção de horário;
- c) Horário Flexível;
- d) Trabalho por Turnos;
- e) Jornada Contínua.

4 — A aplicação de qualquer das modalidades de horários não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, designadamente no que respeita às relações com o público.

5 — A modalidade de horário a praticar por cada funcionário, desde que não se trate de horário rígido, será aprovada pelo Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos.

6 — As propostas de aprovação de horários serão obrigatoriamente submetidas a despacho do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, que informará da conformidade dos mesmos com a legislação em vigor e com o presente Regulamento e registará os horários aprovados.

Cláusula 7.ª

Horário rígido

1 — Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.

2 — O horário rígido é a modalidade regra deste Regulamento para todos os trabalhadores, não carecendo, portanto, de requerimento ou autorização prévia à sua adoção. O horário rígido é o seguinte:

Período da manhã — das 9:00 às 12:30;

Período da tarde — das 14:00 horas às 17:30.

3 — Pode ser fixado por despacho do Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, por conveniência de serviço ou a requerimento do trabalhador, um horário rígido diferente do previsto no número anterior, nomeadamente com períodos de início e fim diferentes e períodos de descanso com duração diferente, desde que respeitados os limites legais, designadamente o das 35 horas semanais, 7 horas diárias, com um período de descanso igual ou superior a 1 hora e/ou igual ou inferior a 2 horas.

4 — O pessoal não docente, entenda-se pessoal que exerce funções nas Escolas pertencentes ao Município e os assistentes operacionais, afetos à limpeza dos edifícios municipais, poderão praticar qualquer modalidade de horário, de segunda a sexta-feira no período das 07H00 às 20H00, não perfazendo mais do que as 7 horas diárias de trabalho.

5 — Os assistentes operacionais afetos aos serviços culturais e turísticos, poderão praticar qualquer modalidade de horário, de segunda a domingo no período das 10H00 às 20H00, não perfazendo mais do que as 7 horas diárias de trabalho.

6 — Pode ser fixado pelo Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, por conveniência de serviço, num mesmo serviço ou para determinado grupo de trabalhadores, e mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, horas fixas diferentes de entrada e saída.

7 — São permitidos atrasos até 15 minutos no início do período da manhã e no início do período da tarde, sujeitos a compensação no final do próprio dia. Os atrasos que excedam os 15 minutos não são suscetíveis de compensação, devendo ser justificados.

8 — Os atrasos referidos no número anterior podem ser injustificados quando afetem o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público, ou comprometam a abertura e o encerramento das instalações dentro do horário de funcionamento.

Cláusula 8.ª

Isenção de Horário

1 — Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e os que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, não estando sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e sem acréscimo remuneratório.

2 — Os trabalhadores com isenção de horário não estão dispensados do dever geral de assiduidade, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.

3 — Para além dos casos previstos no n.º 1 podem gozar de isenção de horário, mediante acordo escrito, os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias seguintes:

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

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

Cláusula 9.ª

Efeitos da Isenção de Horário de Trabalho

1 — Por regra, a isenção de horário de trabalho, possibilita o alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por

semana, implicando a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos, não podendo o alargamento da prestação de trabalho ser superior a 2 horas por dia ou a 10 horas por semana.

2 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados e aos dias e meios-dias de descanso complementar nem ao descanso diário, exceto quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço devido a acidente ou a risco de acidente iminente.

3 — Em qualquer dos casos, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, nos termos do n.º 1 do artigo 138.º do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).

Cláusula 10.ª

Horário flexível

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2 — A adoção desta modalidade de horário e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público, assegurando a abertura e encerramento das instalações dentro do horário de funcionamento.

3 — A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a 4 horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 9 (nove) horas de trabalho, exceto nos horários flexíveis aprovados ao abrigo do regime de parentalidade, em que o limite é de 10 horas de trabalho;

c) A jornada de trabalho diária é interrompida por um intervalo de descanso não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, no período compreendido entre as 12:00 e as 14:00 horas;

d) Não podem ser prestadas mais de 5 horas de trabalho consecutivo, exceto nos horários flexíveis aprovados ao abrigo do regime de parentalidade, em que este limite é de 6 horas de trabalho consecutivo;

e) O cumprimento da duração do trabalho deve se aferido por referência a períodos de 1 (um) mês.

4 — 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, no máximo, de período igual à duração média diária do trabalho.

5 — O saldo positivo apurado no termo de cada mês e que não seja considerado como trabalho extraordinário, pode mediante acordo com o superior hierárquico, ser gozado no mês seguinte até ao limite de 7 (sete) horas.

6 — O saldo negativo apurado no termo de cada mês implica o registo de uma falta de meio-dia ou um dia, conforme o período em falta a justificar nos termos da lei.

7 — Os trabalhadores sujeitos a este tipo de horário em contrapartida do direito de gestão do horário de trabalho devem:

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

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, a obrigatoriedade de comparência às reuniões de trabalho ou outras solicitações para que os trabalhadores sejam convocados dentro do período normal de funcionamento do serviço.

8 — No caso dos 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 10 (dez) horas para o período do mês.

9 — Para efeitos do previsto no n.º 4, a duração média do trabalho é de 7 (sete) horas. Nos serviços com funcionamento ao sábado, será o que resultar do respetivo horário de funcionamento.

10 — A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

11 — A atribuição de créditos previstos na alínea b) do n.º 4 é feita no período seguinte aquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

Cláusula 11.ª

Trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, que pode ser de 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.

Cláusula 12.ª

Organização dos turnos

1 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — O trabalhador só poderá mudar, ou ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

5 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos (ou seja no mínimo) um dia de descanso em cada período de 7 (sete) dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

6 — Pode ser prestado trabalho por turnos por todos os trabalhadores da carreira de assistente operacional integrados nos setores de abastecimento de água, recolha de resíduos sólidos, bem como aqueles que prestem apoio a estes setores numa forma contínua.

Cláusula 13.ª

Registo dos trabalhadores em regime de turnos

Quando os serviços municipais organizarem um regime de trabalho por turnos deve haver um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 14.ª

Prestação de Trabalho por Turnos

1 — O regime de trabalho por turnos pode ser:

- a) Semanal, quando é prestado de segunda a sexta-feira;
- b) Semanal prolongado, quando prestado em todos os dias úteis e no sábado ou domingo;
- c) Permanente, quando é prestado em todos os 7 (sete) dias da semana.

2 — Pode ser:

- a) Parcial, quando prestado em dois períodos de trabalho diário;
- b) Total, quando prestado em, pelo menos (no mínimo) 3 períodos de trabalho diário.

3 — Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores tem direito a um acréscimo remuneratório, nas seguintes percentagens:

- a) 25 % quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
- b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
- c) 20 % quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.

4 — Este acréscimo inclui o que fosse devido por trabalho noturno mas não afasta o que seja devido por prestação de trabalho extraordinário.

5 — O acréscimo remuneratório é considerado para efeitos de quotização para o regime de proteção social aplicável e do cálculo da correspondente pensão de reforma ou de aposentação.

Cláusula 15.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a 30 (trinta) minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de traba-

lho diário nunca superior a 1 (uma) hora, a ser fixado por despacho do Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos.

3 — A jornada contínua pode ser praticada pelos trabalhadores 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, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como cônjuge ou 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.

4 — Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 (cinco) horas diárias.

Cláusula 16.ª

Horários específicos

Horário específico é aquele que permite estabelecer, trabalhador a trabalhador, horários adaptados às suas contingências particulares, em razão do estatuto de trabalhador-estudante, da necessidade de acompanhamento de descendentes ou outras circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas, eventualmente relacionadas com a natureza das atividades desempenhadas.

Cláusula 17.ª

Condições de aplicação

1 — Por despacho do Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos podem ser fixados horários específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, e a requerimento dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Em todas as situações previstas no regime de proteção à parentalidade;
- b) Quando se trate de situações ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
- c) Trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- d) Nas condições descritas nos artigos 147.º e 148.º do RCTFP, no respeitante a trabalho a tempo parcial.

2 — Nos outros casos, designadamente em circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas, eventualmente relacionadas com a natureza das atividades desempenhadas, os horários específicos serão fixados mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

Cláusula 18.ª

Definição e limites de duração do trabalho extraordinário

1 — Trabalho extraordinário é aquele que é prestado fora do horário de trabalho, com os seguintes limites:

- a) 100 (cem) horas de trabalho extraordinário por ano;
- b) 2 (duas) horas de trabalho extraordinário por dia normal de trabalho;
- c) 7 (sete) horas de trabalho extraordinário por dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

2 — No caso de regime de trabalho a tempo parcial o limite anual é de 80 horas.

3 — Não são obrigados a prestar trabalho extraordinário:

- a) Os trabalhadores que sejam portadores de deficiência;
- b) A trabalhadora grávida;
- c) Os trabalhadores que com filhos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com filhos portadores de deficiência que careçam de ser acompanhados pelo progenitor;
- d) Os trabalhadores que invoquem motivos atendíveis.

4 — Os limites fixados podem ser ultrapassados, desde que não impliquem uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base do trabalhador, quando se trate de assistentes ope-

racionais, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho é fundamentadamente reconhecida como indispensável.

5 — O limite acima referido carece de autorização prévia do Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, e deverá ser devidamente justificado pelo dirigente, pela chefia ou, na sua falta ou impedimento, quem os substitua.

6 — A autorização, a elaborar pelo dirigente ou chefia, a solicitar que seja autorizado trabalho extraordinário até ao limite de 60 % da remuneração base do trabalhador é anual.

Cláusula 19.ª

Obrigatoriedade

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

Cláusula 20.ª

Condições da prestação de trabalho extraordinário

1 — A prestação de trabalho extraordinário, em dias de descanso ou feriados carece de autorização prévia do Presidente da Câmara ou do Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, (ou do Vereador com o pelouro dos respetivos serviços).

2 — Do pedido, a elaborar pelo responsável pelo serviço, constará:

- a) As razões justificadas do recurso ao trabalho extraordinário, em dias de descanso ou feriados;
- b) A previsão do número de horas a prestar em cada serviço;
- c) A previsão da importância a despende e a especificação detalhada do respetivo cabimento orçamental de acordo com os seguintes itens:
 - i. Valor orçado no capítulo orgânico do respetivo serviço;
 - ii. Total despendido;
 - iii. Saldo disponível;
 - iv. Saldo médio mensal disponível (saldo disponível/número de meses até final do ano civil);
 - v. Gasto previsto para o mês em causa;
 - vi. As razões justificadas da indispensabilidade da manutenção ao serviço.

CAPÍTULO III

Cumprimento

Cláusula 21.ª

Execução

1 — No cumprimento do presente ACEEP devem as partes outorgantes, tal como os respetivos trabalhadores filiados, proceder de boa-fé.

2 — Durante a execução do ACEEP atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

CAPÍTULO IV

Comissão paritária

Cláusula 22.ª

Composição, competências e funcionamento

1 — A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo dois representantes da entidade empregadora pública e dois representantes da associação sindical outorgante.

2 — Compete à comissão paritária interpretar e integrar as cláusulas do presente ACEEP.

3 — Para efeitos da constituição da comissão, cada uma das partes outorgantes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, doravante designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação do presente ACEEP, a identificação dos seus representantes.

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

5 — A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes, iniciando por um representante da entidade empregadora pública.

6 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP para depósito e publicação nos mesmos termos do presente ACEEP, passando a constituir, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACEEP.

8 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias em relação à respetiva data de realização, devendo constar da convocatória o dia, a hora e a agenda pormenorizada dos assuntos objeto de apreciação e tratamento bem como a 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 serão lavradas atas, as quais são assinadas na reunião imediatamente seguinte pelos presentes.

11 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas partes.

12 — Todas as comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula serão efetuadas mediante carta registada com aviso de receção.

CAPÍTULO V

Conflitos coletivos

Cláusula 23.ª

Resolução de conflitos coletivos

1 — As partes outorgantes 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.

CAPÍTULO VI

Divulgação

Cláusula 24.ª

Divulgação obrigatória

1 — O presente ACEEP é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que prestem trabalho na entidade empregadora pública

2 — A entidade empregadora pública compromete-se a divulgar pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente ACEEP bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente acordo coletivo de trabalho.

Bombarral, 2 de abril de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

Pelo Município de Bombarral:

Nuno Manuel Mota da Silva, Vice-Presidente da Câmara Municipal de Bombarral.

Pela Associação Sindical:

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

Manuel dos Santos Pereira, 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.

Helena Maria Leal Afonso, 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 04 de dezembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 386/2015, a fl. 86 do Livro n.º 1.

04 de dezembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

209202801

Acordo coletivo de trabalho n.º 43/2016

Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Crato 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 de entidade empregadora pública, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Crato, 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 ACEP.

2 — O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LGTFP, 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 n.º 2 do artigo 365.º da LGTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de cento e dois 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 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

2 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na 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.