

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

4 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral 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.

5 — 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 27.ª

#### Divulgação

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

Cláusula 28.ª

#### Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 29.ª

#### Resolução de conflitos coletivos

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

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

S. Pedro do Sul, 29 de outubro de 2015.

Pelo Empregador Público:

Vitor Manuel de Almeida Figueiredo, Presidente da Câmara Municipal de S. Pedro do Sul.

Pela Associação Sindical:

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

José Ribeiro Jacinto Santos, na qualidade de Secretário Nacional e Mandatário do SINTAP.

Depositado em 18 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 283/2015, a fls. 72 do Livro n.º 1.

18 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.  
209189705

## Acordo coletivo de trabalho n.º 326/2015

### Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública celebrado entre a CIMAC — Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública celebrado entre a CIMAC — Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central, pessoa coletiva de direito público, n.º 509364390, representada por Hortênsia dos Anjos Chegado Menino, que outorga na qualidade de Presidente do Conselho Intermunicipal, e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, pessoa coletiva de direito público, n.º 500912742, representada por Vitor Manuel Carrasco e por José Manuel Batista Leitão, que outorgam na qualidade de membros da Direção Nacional, devidamente mandatados para o efeito pela Direção Nacional do STAL.

## 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, a CIMAC — Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central, adiante designada 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 no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência deste 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 dez trabalhadores.

4 — O ACEEP aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da CIMAC que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no sindicato outorgante, podendo a sua aplicação ser estendida, nos termos legais, aos trabalhadores filiados em sindicatos não subscritores do presente ACEEP ou a trabalhadores não filiados em qualquer sindicato.

Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACEEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação e terá uma vigência de dois anos, renovando-se 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 ACEEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

### Duração e 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 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, nem mais do que nove horas de trabalho por dia, incluindo-se nestas a duração do trabalho extraordinário.

3 — 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

c) Sexta-feira e sábado; ou  
 d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contrato 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 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.

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 à EEP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores.

3 — Excetuam-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 — 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.

5 — A EEP está obrigada 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 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:

- Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- Jornada Contínua;
- Trabalho por Turnos;
- Horário Flexível;
- Isenção de Horário.

#### 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 saída 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 diferentes de entrada e de saída.

3 — A modalidade de horário rígido a aplicar na EEP é a seguinte:

- Manhã: 09H00 às 13H00;
- Tarde: 14H00 às 17H00.

#### Cláusula 7.ª

##### Jornada Contínua

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

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

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

4 — A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- 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;
- Trabalhador-estudante.

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

- No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- 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 ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

- 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;
- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- 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 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, recolhendo 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 sujeita às regras seguintes:

- 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, nem mais de cinco horas consecutivas;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;

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

4 — O gozo dos créditos horários referidos no número anterior poderá ser feito em dias inteiros, meios-dias, ou fracionado.

5 — As ausências resultantes da utilização dos créditos horários serão consideradas serviço efetivo para todos os efeitos legais.

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

7 — A ausência, ainda que parcial, a um período de presença obrigatória obriga à sua justificação através dos mecanismos de controlo de assiduidade e pontualidade.

8 — Para efeitos de justificação de faltas, devidamente documentada, considerar-se-á não apenas o período de trabalho respeitante à plataforma fixa, mas sim o período que corresponderia a esse dia ou meio dia em regime de horário rígido.

9 — Fica estabelecido pelo presente ACEEP, que esta modalidade de horário será a modalidade normal de horário de trabalho a adotar na EEP, salvo as situações excecionadas dos trabalhadores que, por acordo entre si e a EEP, adotem outra das modalidades admissíveis e os trabalhadores abrangidos pela isenção de horário.

10 — Ao abrigo desta modalidade de horário, a prestação de serviço pode ser efetuada entre as 8 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

- a) Período da manhã: entre as 10:00 horas e as 12:00 horas;
- b) Período da tarde: entre as 14:00 horas e as 16:00 horas.

11 — A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora, nem superior a duas horas, devendo verificar-se entre as 12:00 horas e as 14:00 horas.

#### Cláusula 10.ª

##### Isenção de horário

1 — A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre a EEP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta Cláusula e demais disposições legais e constantes deste ACEEP, em vigor.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites mínimos e máximos dos períodos normais de trabalho, nem aos intervalos de descanso, 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 nas disposições legais em vigor.

3 — O disposto nestas Cláusulas não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha de ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 212.º, n.º 3, do RCTFP.

5 — Fica estabelecido pelo presente ACEEP que os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e chefes de equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, não estando contudo dispensados do dever geral de assiduidade, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.

6 — Podem ainda gozar de isenção de horário de trabalho, outros trabalhadores, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e a EEP.

7 — As partes podem fazer cessar, o regime de isenção a que se refere o número anterior, nos termos do acordo que o tenha instituído.

#### Cláusula 11.ª

##### Trabalho noturno

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

#### Cláusula 12.ª

##### Trabalho extraordinário

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

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

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

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

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

#### Cláusula 13.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 do RCTFP fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2 — O limite fixado no número 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 160.º do RCTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

## CAPÍTULO III

### Disposições Finais

#### Cláusula 14.ª

##### Divulgação Obrigatória

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

#### Cláusula 15.ª

##### Procedimento Culposo

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

#### Cláusula 16.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.

Évora, 6 de maio de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

Pela CIMAC — Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central:

*Hortênsia dos Anjos Chegado Menino*, Presidente do Conselho Intermunicipal.

Pela Associação Sindical:

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

*Vitor Manuel Carrasco* (membro da Direção Nacional, devidamente mandatado para o efeito pela Direção Nacional do STAL).

*José Manuel Batista Leitão* (membro da Direção Nacional, devidamente mandatado para o efeito pela Direção Nacional do STAL).

Depositado em 20 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 314/2015, a fl. 76 do livro n.º 1.

20 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.  
209192767

### Acordo coletivo de trabalho n.º 327/2015

#### Acordo Coletivo de Empregador Público — Município de Ílhavo

##### Nota Justificativa

Por força da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, foi aplicado na autarquia o alargamento do limite máximo do período normal de trabalho para 8h diárias/40h semanais.

Prevê, contudo, o n.º 3 do artigo 105.º da LTFP a possibilidade de redução do limite máximo do período normal de trabalho pela via da contratação coletiva de trabalho.

Sem prejuízo da necessidade de manutenção do rigor e esforço na contenção da despesa pública e de racionalização dos recursos humanos, considera-se existirem condições para se reduzir o período normal de trabalho, ponderados e discutidos os fatores que se enunciam:

A outorga do presente ACEP é efetuada sob a condição do mesmo não acarretar aumento das despesas com pessoal, designadamente, das despesas com trabalho suplementar;

Até à data, a prática na autarquia de um período normal de trabalho de 8h diárias/40h semanais, não se traduziu em significativos ganhos de eficiência e eficácia, resultando porém em aumento dos custos de contexto, designadamente energéticos e nas faltas ao serviço [alínea *i*) do n.º 2 do artigo 134.º da LTFP];

A redução do período normal de trabalho, permitirá, por força de uma relevante motivação e estímulo, bem como de realização socioprofissional dos recursos humanos, melhorias de produtividade e uma melhor conciliação do trabalho com a vida familiar, geradores de um melhor ambiente organizacional;

Na CMI, que é uma autarquia familiarmente responsável, os efetivos são maioritariamente femininos, com especiais necessidades de conciliação da vida pessoal e profissional, nomeadamente com encargos familiares com descendentes nos infantários e nas escolas.

##### Preâmbulo

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que o Município de Ílhavo, empenhado na maior eficácia e eficiência dos serviços municipais, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades do Município, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços municipais, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade,

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público:

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito de Aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, aplica-se aos trabalhadores filiados no Sindicato subscritor, bem como àqueles que se venham a filiar durante a sua vigência, vinculados em regime de contrato de trabalho

em funções públicas e que exerçam a sua atividade no Município de Ílhavo, doravante também designado por Município, Empregador Público ou EP.

2 — O presente Acordo aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de associação sindical não subscritora do presente Acordo, relativamente aos seus filiados.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante também designada por LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 207 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e sobrevivência

1 — O presente ACEP entra em vigor no primeiro dia útil do mês de dezembro de 2015 e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se sucessivamente por iguais períodos.

3 — A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no LTFP.

## CAPÍTULO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 3.ª

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

1 — De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 105.º da LTFP, a duração dos períodos normais de trabalho será de trinta e cinco horas semanais e sete diárias.

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

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

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 e desde que sejam respeitadas as condições legais.

5 — Nos casos das alíneas *a*) e *b*) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é 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 — 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.

9 — Quando a natureza do serviço ou razões imperiosas de interesse público o exijam, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:

- Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório,
- Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.

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

#### 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.