



MUNICÍPIO DE SINES  
Câmara Municipal  
Serviço de Vencimentos e Cadastro

Verifico a Afixação  
19-01-2016  
João

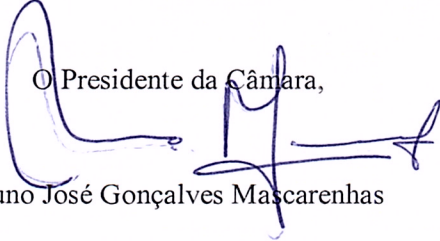
## EDITAL Nº 03/2016

**Nuno José Gonçalves Mascarenhas**, Presidente da Câmara Municipal de Sines em cumprimento do disposto no artigo 56º da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, torna público que foi publicado em Diário da República (2ª série nº 239 de 7 de dezembro de 2015) o Acordo Coletivo de Trabalho celebrado a 7 de março de 2014 entre esta Autarquia e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Este acordo estabelece os princípios e as regras em matéria de Duração e Organização do Tempo de Trabalho.

Desta forma, no uso das competências que me são conferidas e para os devidos efeitos o presente edital será afixado em lugar público, no site oficial da Câmara Municipal e no Boletim/Jornal Municipal do qual o Acordo Coletivo de Trabalho fará parte integrante deste edital.

Sines, 11 de janeiro de 2016.

O Presidente da Câmara,  
  
Nuno José Gonçalves Mascarenhas

Do presente edital foram elaborados, dois exemplares, compostos por uma página cada. Ficando um exemplar arquivado no Serviço Emissor (GAPV) e outro entregue no Serviço de Recrutamento e Seleção

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

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

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

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

3 — 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, elaborado entre a EEP e a comissão sindical ou os delegados sindicais, na falta desta.

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.

#### 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 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 nas disposições legais em vigor.

3 — 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.

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.

#### 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 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 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 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 13.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 14.ª

##### Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste ACEEP 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 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.

Nossa Senhora da Graça do Divor, 12 de maio de 2014.

Pelo Empregador Público:

O Presidente da Junta de Freguesia de Nossa Senhora da Graça do Divor, *Nuno Miguel Catraia de Deus*.

Pela Associação Sindical:

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

*Victor Manuel Carrasco* (Membro da Direção Nacional — mandatado pela Direção Nacional)

*José Manuel Batista Leitão* (Membro da Direção Nacional — mandatado pela Direção Nacional)

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 252/2015, a fls. 68 do livro n.º 1.

12 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.  
209133588

### Acordo coletivo de trabalho n.º 241/2015

**Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Sines 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 (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho. Na verdade, o acordo coletivo de entidade empregadora pública, na falta de um acordo coletivo de carreira que indique as matérias que por ele podem ser reguladas, apenas pode dispor sobre as matérias de duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios, e de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Tendo em consideração às especificidades dos serviços que o Município de Sines presta aos seus municípios 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 as modalidades de horários a estabelecer no Município de Sines.

Neste sentido, ao abrigo do disposto no artigo 2.º, n.º 2, n.º 3 alínea b), artigo 4.º, artigo 130.º, artigo 132.º, artigo 290.º, n.º 2 e n.º 4, artigo 291.º, n.º 1 alínea a), artigo 308.º, artigo 310.º, artigo 340.º, artigo 343.º, n.º 2, artigo 347.º, n.º 3, n.º 6 e n.º 9, artigo 350.º, artigo 354.º, todos do Regime do TFP (Anexo I) da Lei n.º 59/2008 e art.ºs 2.º, 3.º, 56.º, n.ºs 3 e 4, 235.º, 238.º e 266.º todos da CRP, e artigos 33.º e 35.º da

Lei n.º 75/2013, de 12/09, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, entre:

Pela entidade empregadora pública:

Nuno José Gonçalves Mascarenhas, Presidente da Câmara Municipal de Sines.

Pelo STAL:

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins — com sede Nacional na Rua D. Luís I, n.º 20 F, 1249-126 Lisboa, contribuinte n.º 500912742, é, neste ato, de acordo com a credencial assinada pelos membros da Direção Nacional Francisco José Santos Brás, Presidente do Sindicato e António Augusto Pires da Conceição, Tesoureiro do Sindicato, representado por Maria João Martinho Queirós Quaresma, Dirigente Nacional e José Paulo Caetano Gonçalves, Dirigente Nacional.

## CAPÍTULO I

### Área, Âmbito e Vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no STAL, em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Sines, doravante também designado por Município ou por Entidade Empregadora Pública.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, doravante também designado por RCTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 250 trabalhadores.

3 — O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no STAL.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e sobrevigência

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

2 — Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos iguais ao inicial, sem prejuízo do disposto nos números seguintes da presente cláusula.

3 — O presente acordo coletivo pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

4 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência previsto nos números um e dois da presente cláusula.

5 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 363.º e seguintes do RCTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

### Duração e Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.ª

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

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

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

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

4 — 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.

5 — Compete à Entidade Empregadora Pública, estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, mediante consulta prévia à comissão sindical, ou com os delegados sindicais na falta desta.

6 — A Entidade Empregadora Pública não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

7 — Sem prejuízo dos acordos individuais entre a EEP e o trabalhador, todas as demais alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos, à comissão sindical ou delegados sindicais, na falta daquela, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, salvo os casos de acordo individual com o trabalhador.

8 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a Entidade Empregadora Pública recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em documento próprio e mediante comunicação prévia à comissão sindical.

9 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 da presente cláusula, se pela Entidade Empregadora Pública 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 comissão sindical.

10 — As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica, nos termos da lei.

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

12 — Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos legalmente previstos.

#### Cláusula 4.ª

##### Dias de Descanso Semanal

1 — 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.

2 — 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.

3 — 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.

4 — 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.

5 — No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas e em observação do disposto na cláusula 10.ª

#### Cláusula 5.ª

##### Modalidades de horário de Trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada Contínua;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 6.ª

##### Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,

conforme preceituado pelo artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;

b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

c) Aos Trabalhadores que exerçam funções que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos.

#### Cláusula 7.ª

##### Horário rígido e desfasado

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

2 — Para efeitos da parte final da alínea a) da cláusula 5.ª, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e semanal, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, carreiras ou categorias, sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

3 — Compete ao Presidente da Câmara Municipal, ou a quem tenha a competência delegada, em face da organização dos serviços e da respetiva conveniência definir a aplicação do horário desfasado, nomeadamente, nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços ou aos utentes, com períodos de funcionamento muito dilatados.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior o horário desfasado pode ser adotado, mediante proposta fundamentada dos serviços ao Presidente da Câmara Municipal, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada.

#### Cláusula 8.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 da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho extraordinário;

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08H00 e as 20H00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas).
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

5 — Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível 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 caso algum, 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, sem prejuízo do n.º 3;

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

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

8 — A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

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

10 — O horário flexível é aplicável ainda para efeitos de conciliação nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 9.ª

##### Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 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 efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

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

4 — A jornada contínua poderá ser atribuída nos seguintes casos:

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

5 — A Jornada contínua 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, excepcionais, devidamente fundamentadas, o justifiquem e desde que não coloquem em causa o interesse ou conveniência do serviço;
- b) No interesse do serviço, em circunstâncias excepcionais, devidamente fundamentadas.

#### Cláusula 10.ª

##### Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, 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.

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, entre outros, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, devendo as escalas ser organizadas de forma a que o trabalhador, goze 8 dias de descanso em cada 4 semanas de trabalho;
- f) Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.
- g) São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.
- h) Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas)

3 — O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado, quando for pres-

tado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e, semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

#### Cláusula 11.ª

##### Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 12.ª

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 139.º do RCTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados noutras carreiras e categorias, desde que tal se afigure essencial em razão da natureza e especificidades e necessidades dos serviços, e desde que tal não implique a violação de normas e regras legais imperativas.

2 — Sem prejuízo do regime específico aplicável aos trabalhadores mencionados no n.º 1 do artigo 139.º do RCTFP, a isenção de horário de trabalho pode revestir as modalidades previstas nas alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 140.º do RCTFP. b) e da alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do RCTFP e observa o disposto nos artigos seguintes.

3 — Os trabalhadores isentos de horários 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 obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho extraordinário realizado nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 158.º do RCTFP, exceto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo e no n.º 1 do artigo 139.º do RCTFP.

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

5 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o colaborador está afeto.

#### Cláusula 13.ª

##### Trabalho extraordinário

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho extraordinário o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho extraordinário aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4 — Não se compreende na noção de trabalho extraordinário:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 126.º do RCTFP;

d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

5 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador.

6 — O trabalho extraordinário pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço e fica apenas fica sujeito aos limites decorrentes do n.º 1 do artigo 131.º do RCTFP.

7 — A prestação de trabalho extraordinário, carece sempre de autorização prévia, com a necessária antecedência, devendo o pedido ser efetuado fundamentadamente, caso a caso, salvo se não possível em face

das circunstâncias concretas, designadamente em casos de força maior, prever com antecedência a respetiva necessidade.

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

9 — 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, salvo em casos de força maior.

#### Cláusula 14.ª

##### Limite anual da duração 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 150 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.

## CAPÍTULO III

### Disposições Finais

#### Cláusula 15.ª

##### Regulamentos Internos

Compete à EEP elaborar o (s) regulamento (s) interno (s) necessário (s) e de acordo com as necessidades dos serviços, respeitando o constante do presente ACEEP.

#### Cláusula 16.ª

##### Divulgação

1 — Este ACEEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades na EEP, sendo que as partes obrigam-se a divulgar o ACEEP pelos trabalhadores, incluindo no respetivo ato de admissão.

2 — O presente ACEEP será publicitado no site oficial da EEP e através de Edital, sem prejuízo do Boletim/Jornal Municipal.

#### Cláusula 17.ª

##### 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, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Sines, aos 7 de março de 2014.

Pelo Empregador Público:

*Nuno José Gonçalves Mascarenhas*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Sines.

Pela Associação Sindical:

STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

*Maria João Martinho Queirós Quaresma*, na qualidade de Membro da Direção Nacional e mandatária nos termos dos artigos 48.º e 45.º, n.º 2 dos Estatutos do STAL.

*José Paulo Caetano Gonçalves*, na qualidade de Membro da direção Nacional e mandatário nos termos dos artigos 48.º e 45.º, n.º 2 dos Estatutos do STAL.

Depositado em 13 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 260/2015, a fls. 69 do Livro n.º 1.

13 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Maria Joana de Andrade Ramos*.

209142481