



## PARTE J1

### UNIVERSIDADE DE ÉVORA

#### Declaração de retificação n.º 1114/2015

Por ter saído com inexatidão o Aviso n.º 14234/2015 (2.ª série), publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 237, de 3 de dezembro de 2015, retifica-se que no n.º 10, «Composição do júri», onde se lê «Rui Manuel Mourato Pires Mendes, Vice-Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo» deve ler-se «Rui Manuel Mourato Pires Mendes, Diretor de Serviços da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo».

3 de dezembro de 2015. — A Administradora da Universidade de Évora, *Maria Cesaltina Frade Louro*.

209175757

### MUNICÍPIO DE MONTEMOR-O-NOVO

#### Aviso (extrato) n.º 14846/2015

#### Abertura de procedimento concursal para provimento, em comissão de serviço, de cargo de direção intermédia de 2.º grau/Chefe da Divisão de Ambiente, Ordenamento do Território e Urbanismo

Nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação dada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, aplicada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, faz-se público que, por meu despacho de 05 de outubro de 2015, se encontra aberto, por um período de 10 dias úteis a contar do dia da publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal com vista ao recrutamento para o cargo de direção intermédia de 2.º grau — Chefe da Divisão de Ambiente, Ordenamento do Território e Urbanismo (DAOTU) do Município de Montemor-o-Novo.

A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri, dos métodos de seleção e outras informações de interesse para a apresentação das candidaturas constará da publicitação na BEP, que se efetuará no dia seguinte a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

27 de novembro de 2015. — A Presidente da Câmara, *Hortênsia dos Anjos Chegado Menino*.

309177352



## PARTE J3

### MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Direção-Geral da Administração  
e do Emprego Público

#### Acordo coletivo de trabalho n.º 300/2015

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

#### CAPÍTULO I

##### Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

##### Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de entidade empregadora pública, adiante designado por ACEEP, obriga por um lado, o Município do Seixal, adiante designado por Entidade Empregadora Pública (EEP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores da EEP filiados no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos (STE).

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

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, doravante

também designada por RCTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 45 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e sobrevigência

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

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

#### CAPÍTULO II

##### Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

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

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período de trabalho diário de sete horas, conforme o disposto no RCTFP e respetiva regulamentação.

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e mais do que nove horas de trabalho diário.

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

4 — O Município não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados

sindicais, sendo posteriormente afixadas em local bem visível, em cada local de trabalho.

6 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração ao horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Município recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

7 — Quando, em casos excecionais devidamente fundamentados, não seja possível efetuar a consulta prévia prevista no número anterior, será a mesma efetuada assim que possível.

8 — As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

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

#### Cláusula 4.ª

##### Intervalo de descanso e descanso semanal

1 — 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 de trabalho seguido.

2 — Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados, em regra, em dias completos e sucessivos e só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nas atividades que não possam encerrar ao sábado e/ou ao domingo, ou cuja atividade seja contínua.

#### Cláusula 5.ª

##### Noção de horário de trabalho

Por horário de trabalho entende-se a determinação das horas do início e termo do período normal de trabalho diário, dos respetivos limites e dos intervalos de descanso.

#### Cláusula 6.ª

##### Modalidades de horário de trabalho

1 — São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário específico;
- b) Horário rígido;
- c) Horário flexível;
- d) Jornada contínua;
- e) Horário desfasado;
- f) Trabalho por turnos;
- g) Isenção de horário de trabalho.

2 — Compete à EEP definir, após a audição da Organização Sindical, os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 7.ª

##### Horários específicos

1 — 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;
- b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- c) No interesse dos trabalhadores sempre que outras circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- d) Quando circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas justifiquem;

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 10.ª, a adoção desta modalidade de horário de trabalho não pode implicar alteração ao período normal de trabalho diário.

3 — A sujeição a esta modalidade de horário, nos termos da alínea d), deve ser precedida de consulta à Organização Sindical.

#### Cláusula 8.ª

##### Horário rígido

Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separadas por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a duas horas.

#### Cláusula 9.ª

##### Horário flexível

1 — A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho nem mais de cinco horas consecutivas.

3 — 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.

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

a) 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, que devem ser cumpridas pelos trabalhadores abrangidos pela modalidade de horário flexível;

b) O período mínimo de descanso entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda é, no mínimo, de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

5 — O débito de horas apurado no final de cada período de aferição dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior ao da duração média diária de trabalho.

6 — O crédito de horas apurado no final de cada período de aferição, pode ser transportado para utilização no mês seguinte, até ao máximo de um 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 — As faltas a que se refere o n.º 5 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

9 — Para efeitos do disposto no n.º 5 e 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

#### Cláusula 10.ª

##### Jornada contínua

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

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar em regulamento de horário do trabalho.

3 — A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos no presente ACEEP e em casos excecionais devidamente fundamentados.

#### Cláusula 11.ª

##### Horário desfasado

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

#### Cláusula 12.ª

##### Trabalho por turnos

1 — 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, 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 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

3 — No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

4 — 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 asseguram serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5 — O período diário de trabalho será interrompido por um intervalo para repouso ou refeição, não superior a 30 minutos, que conta para

todos os efeitos como prestação efetiva de trabalho, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

6 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação das normas legais imperativas.

7 — Não serão admitidos os pedidos de troca 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 00h00 às 24h00).

8 — Caso o trabalhador invoque não poder trabalhar por turnos, por motivos de saúde, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, que será encaminhada para avaliação do Gabinete de Saúde Ocupacional.

Cláusula 13.ª

#### **Isenção de horário de trabalho**

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 fora do serviço onde o trabalhador tem o seu domicílio profissional, não prejudicando o cumprimento do período normal de trabalho diário ou semanal.

2 — A sujeição a esta modalidade de horário depende de acordo do trabalhador afetado e deve ser precedida de consulta à Organização Sindical.

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

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

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

Cláusula 14.ª

#### **Trabalho Noturno**

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

Cláusula 15.ª

#### **Trabalho a tempo parcial**

1 — Por acordo entre o trabalhador e o Município, o período normal de trabalho semanal pode ser inferior ao estabelecido na cláusula 3.ª, n.º 1.

2 — O trabalho a tempo parcial é prestado de segunda a sexta-feira, em todos ou alguns dias, devendo o número de horas diárias ou de dias de trabalho semanal ser fixado por acordo.

3 — O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5 — Se o período normal de trabalho não for igual, em cada semana, é considerada a respetiva média num período de 2 meses.

6 — O acordo de trabalho em regime de tempo parcial é concedido tendo em conta as seguintes situações preferenciais, nos termos do previsto no art.144.º do RCTFP:

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

Cláusula 16.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, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município, carecendo sempre, exceto por motivos de força maior, de autorização prévia.

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) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, exceto por motivo de força maior.

Cláusula 17.ª

#### **Limite anual da duração do trabalho extraordinário**

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.

### **CAPÍTULO III**

#### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 18.ª

##### **Princípios gerais**

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

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

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

Cláusula 19.ª

##### **Deveres específicos do Município**

O Município é obrigado a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- d) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- e) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- f) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- g) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
- h) Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 222.º do RCTFP.

Cláusula 20.ª

##### **Obrigações dos trabalhadores**

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Município;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo Município, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do Município pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho,

Cláusula 21.ª

#### Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Município porá a disposição dos trabalhadores, um local condigno, arejado e aseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 22.ª

#### Medicina no trabalho

O Município promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços internos de medicina no trabalho.

Cláusula 23.ª

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

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

2 — O Município compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral dos meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções.

Cláusula 24.ª

#### Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês.

2 — Sempre que pretenda exercer o direito ao gozo do crédito de horas, o representante dos trabalhadores deve avisar, por escrito, o Município com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 25.ª

#### Formação inicial

1 — Após a admissão, terá de ser ministrada, no prazo de seis meses, uma sessão de esclarecimento aos trabalhadores sobre direitos e deveres e demais matérias respeitantes ao funcionamento do serviço.

2 — A matéria referida no número anterior será ministrada aos restantes trabalhadores atualmente vinculados ao Município de acordo com o plano anual de formação.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições finais

Cláusula 26.ª

#### Comissão Paritária

1 — A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.  
2 — Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público («DGAEP»), abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

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

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

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

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

9 — As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município.

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

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

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

Cláusula 27.ª

#### Divulgação

O Município obriga-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 — Município compromete-se a reunir sempre que se justifique com a Organização Sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do RCTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical a 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, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Seixal, 20 de março de 2014.

Pelo empregador público:

Município do Seixal, representado por:

*Joaquim Cesário Cardador dos Santos*, Presidente da Câmara Municipal do Seixal.

Pela associação sindical:

Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos (STE), representado por:

*Jorge Manuel do Vale Alves Pereira*, na qualidade de Vice-Presidente.  
*Gonçalo Abílio Becerra da Costa*, na qualidade de dirigente.

Depositado em 9 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 210/2015, a fls. 62 do livro n.º 1.

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

209163866