

balho referentes a três Assistentes Operacionais (área de Varejador) e um Assistente Operacional (área de Canalizador), referências A e B, respetivamente, para integrarem a Divisão Técnica (Sector de Exploração), aviso n.º 10305/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 176, de 9 de setembro de 2015, foram celebrados em 01 de março de 2016, Contratos de Trabalho em Funções Públicas, por Tempo Indeterminado, com os trabalhadores: Paulo Avelino Ferreira Pinto; Bruno Filipe Azevedo Ramalho e Luís Miguel Bandeira Bessa, na carreira e categoria de Assistente Operacional (área de Varejador) e com o trabalhador Fernando Luís dos Santos Silva, na carreira e categoria de Assistente Operacional (área de Canalizador).

Os trabalhadores ficarão sujeitos a um período experimental (90 dias), sendo a remuneração correspondente à 1.ª posição remuneratória e ao nível 1 da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, nos termos do artigo 49.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e al. d), do n.º 1, do artigo 42.º, da Lei n.º 83-B/2014, de 31 de dezembro.

Para efeitos do estipulado no artigo 46.º, da LTFP, o Júri dos correspondentes períodos experimentais é o mesmo dos respetivos Procedimentos Concursais.

01/03/2016. — O Presidente do Conselho de Administração, *António Gonçalves Bragança Fernandes*.

309396717



PARTE J1

UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

Reitoria

Aviso (extrato) n.º 3299/2016

1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, e por despacho do Reitor da Universidade Nova de Lisboa, Professor Doutor António Manuel Bensabat Rendas, de 14 de dezembro de 2015, torna-se público que a Reitoria da Universidade Nova de Lisboa vai proceder à abertura, pelo prazo de 10 dias úteis a contar do dia de publicitação na Bolsa de Emprego Público, do procedimento concursal de recrutamento para seleção de um dirigente intermédio de 3.º grau, com as atribuições constantes no artigo 16.º do Regulamento Orgânico dos Serviços da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa, aprovado pelo Despacho n.º 4886/2015, com as alterações constantes do Despacho (extrato) n.º 7052/2015), referente ao cargo de coordenador principal do Gabinete de Apoio à Investigação.

2 — A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil pretendido, da composição do júri e dos métodos de seleção serão publicitados na Bolsa de Emprego Público, no prazo de 2 dias úteis a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

3 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

2 de março de 2016. — A Administradora, *Fernanda Cabanelas Antão*.

209404232

MUNICÍPIO DE OVAR

Aviso n.º 3300/2016

Procedimento concursal para provimento de um titular do cargo de direção para dirigir a Divisão de Projetos e Obras Municipais

Para efeitos do disposto nos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, torna-se público que por deliberação da Assembleia Municipal, datada do dia 17 de dezembro de 2015, após aprovação da Câmara Municipal na reunião de 08 de outubro de 2015, e de harmonia com a Alteração à Estrutura Interna e Organização dos Serviços Municipais de Ovar, publicada pelo Despacho n.º 9772/2015, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 166, de 26 agosto, em consonância com o Mapa de Pessoal, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis a contar do 1.º dia útil da publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal para provimento de um cargo de direção para dirigir a Divisão de Projetos e Obras Municipais. A indicação dos respetivos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, dos métodos de seleção, da composição do júri e outras informações de interesse para a apresentação de candidatura ao referido procedimento constará da publicação na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt)

29 de janeiro de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal de Ovar, *Salvador Malheiro Ferreira da Silva*.

309385311



PARTE J3

FINANÇAS

Direção-Geral da Administração
e do Emprego Público

Acordo coletivo de trabalho n.º 251/2016

Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Santarém e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP)

Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam

ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente, no âmbito dos suplementos remuneratórios, dos sistemas de recompensa do desempenho e em questões relativas à duração e organização do tempo de trabalho.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Santarém presta aos seus munícipes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução das suas atribuições e objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, definindo-se assim as modalidades de horários a estabelecer no Município de Santarém.

Neste sentido, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 355.º do anexo à LTFP é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público (doravante designado ACEP), entre:

Pela Empregador Público:

Ricardo Gonçalves Ribeiro Gonçalves, Presidente da Câmara Municipal de Santarém.

Pela associação sindical:

Mandatário e Secretário-Geral do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos, José Joaquim Abraão; Mandatário e Membro do Secretariado Nacional do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos, Joaquim Grácio Morgado;

CAPÍTULO I

Área, 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, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, que exercem funções no Município de Santarém, doravante também designado por Município ou por Empregador Público.

2 — Para efeitos da legislação em vigor, o presente ACEP aplica-se, ainda, aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Município, estimando-se que serão abrangidos cerca de 1000 trabalhadores, caso não seja exercido o direito de oposição previsto legalmente, no prazo de 60 dias, a contar da entrada em vigor do mesmo.

3 — O ACEP aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores do Município que ingressem nos serviços durante a vigência do mesmo.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1 — O ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de um ano.

2 — Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este ACEP renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

3 — A denúncia e sobrevivência deste ACEP seguem os trâmites legalmente previstos, na LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

1 — Entende-se por período de funcionamento o período de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços exercem a sua atividade.

2 — O período de funcionamento decorre, em regra, entre as 08H00 horas e as 20H00.

3 — Compete ao dirigente máximo do serviço fixar o período de funcionamento e atendimento, assegurando a sua compatibilidade com os regimes de prestação de trabalho, por forma a garantir o regular cumprimento das missões que lhe estão cometidas.

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1 — O período normal de trabalho é de trinta e cinco horas por semana, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas, sem prejuízo do disposto no presente ACEP relativamente aos horários flexíveis e jornada contínua.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas (exceto no caso de jornada contínua), não podendo os trabalhadores 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 suplementar.

3 — A regra de 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 sucessivos, em regra, ao sábado e ao domingo.

5 — O mencionado no número anterior pode ser alterado, quando assim definido em Regulamento Interno de Horário de Trabalho, o qual deve respeitar, na íntegra, os princípios e regras constantes deste ACEP.

6 — Os trabalhadores que efetuem trabalho ao fim de semana têm direito a gozar, como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

7 — Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo por cada dois domingos de trabalho efetivo.

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

Cláusula 5.ª

Noção de horário de trabalho

1 — 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 diário.

2 — Compete ao Município estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, mediante informação prévia à organização sindical.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula, se pelo Município 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.

4 — O Município está obrigado a afixar o mapa de horário em local bem visível.

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

Cláusula 6.ª

Modalidades de horário de Trabalho

1 — 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;
- f) Horário especial do corpo de bombeiros municipais.

2 — Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser definidos e fixados horários específicos, nos termos previstos na Cláusula 13.ª do presente ACEP.

Cláusula 7.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 de 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 fixas diferentes de entrada e saída.

Cláusula 8.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 saída.

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 a estabelecer em regulamento interno de horário de trabalho;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês;
- d) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 4.ª do presente ACEP.

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

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em caso algum, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar 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.

6 — A não compensação de um débito de horas, nos termos do n.º 3 do artigo 111.º da LTFP, dá lugar à marcação de falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

7 — A marcação de faltas prevista no número anterior é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta 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, nos termos a fixar no regulamento interno de horário de trabalho.

3 — A jornada contínua pode ser autorizada, nos seguintes casos, devidamente fundamentados:

a) Trabalhador progenitor ou adotante, com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

c) Trabalhador adotante, 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;

d) Trabalhador-estudante.

4 — Poderá ainda ser requerida pelo trabalhador, no interesse deste, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem ou ordenada pelo Presidente da Câmara Municipal ou pelo Vereador com competência delegada nesta matéria, no interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

5 — O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

Cláusula 10.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 num 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 assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

10 — 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.

Cláusula 11.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 que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o Município e o trabalhador, com

respeito pelo disposto nesta cláusula, nas restantes normas do presente ACEP e nas demais disposições legais em vigor.

2 — Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários 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 estabelecido legalmente.

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.

6 — 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 12.ª

Horário especial do Corpo de Bombeiros Municipais

1 — A duração semanal de trabalho do pessoal da carreira de bombeiro municipal e outros trabalhadores integrados no corpo de bombeiros municipais é de 35 horas, com a possibilidade de efetuarem turnos de 12 horas de trabalho, nos termos da legislação especial em vigor.

2 — Em regra, os bombeiros municipais praticam horários por turnos, organizados em 4 turnos (12h00 serviço diurno seguidas de 24 horas de descanso, 12 horas de serviço noturno, seguidas de 48 horas de descanso), aplicando-se a cláusula 10.ª com as necessárias adaptações.

3 — O regime de turnos é total e permanente.

4 — A organização dos turnos será estabelecida mensalmente, devendo, pelo menos uma vez por mês, fazer coincidir os dias de descanso com o sábado e o domingo.

Cláusula 13.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;

b) A trabalhadores-estudantes;

c) Aos trabalhadores que, pela natureza das suas funções, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 14.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20H00 de um dia e as 07H00 do dia seguinte.

Cláusula 15.ª

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar 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 de Santarém, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar 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 portador de deficiência; a)

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 16.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1 — O limite anual da duração do trabalho suplementar é de 200 horas por ano.

2 — O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos legalmente previstos.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 17.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 externos de medicina no trabalho.

Cláusula 18.ª

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto no regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral.

2 — O Município compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente, colocando ao seu dispor uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 19.ª

Representantes dos trabalhadores para a segurança 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 mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 20.ª

Comissão Paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições do presente Acordo.

2 — Para efeitos da legislação em vigor, a Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.

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), no prazo de 30 dias após a publicação do presente ACEP, a identificação dos seus representantes.

5 — As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação às outras partes 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 representantes de cada parte.

8 — As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade dos presentes e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante do presente ACEP.

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 Município, 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 21.ª

Divulgação

O Município compromete-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente ACEP, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do mesmo.

Cláusula 22.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O Município sempre que necessário reúne 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 ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviço.

Cláusula 23.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 seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Santarém, 22 de janeiro de 2016.

Pelo Empregador Público:

Ricardo Gonçalves Ribeiro Gonçalves, Presidente da Câmara Municipal de Santarém.

Pela Associação Sindical:

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

José Joaquim Abraão, Mandatário e Secretário-Geral do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos.

Joaquim Grácio Morgado, Mandatário e Membro do Secretariado Nacional do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos.

Depositado em 5 de fevereiro de 2016, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 99/2016, a fls. 17 do livro n.º 2.

5 de fevereiro de 2016. — A Subdiretora-Geral, *Silvia Gonçalves* (no âmbito de competência delegada — Despacho n.º 13824/2013, de 16 de outubro, publicado em DR 2.ª série, n.º 210, de 30 de outubro).

209406622

Acordo coletivo de trabalho n.º 252/2016**Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Santarém e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP)****Preâmbulo**

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente, no âmbito dos suplementos remuneratórios, dos sistemas de recompensa do desempenho e em questões relativas à duração e organização do tempo de trabalho.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Santarém presta aos seus municípios, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução das suas atribuições e objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, definindo-se assim as modalidades de horários a estabelecer no Município de Santarém.

Neste sentido, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 355.º do anexo à LTFP é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público (doravante designado ACEP), entre:

Pelo Empregador Público:

Ricardo Gonçalves Ribeiro Gonçalves, Presidente da Câmara Municipal de Santarém.

Pela associação sindical:

Presidente do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.