*c*) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

*d*) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 19.ª

**Obrigações dos trabalhadores**

1 — 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 pela Entidade Empregadora Pública;

*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 pela Entidade Empregadora Pública 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 eminente, 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 eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de 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.

## 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 deste acordo.

2 — A comissão paritária é composta por quatro elementos, sendo dois a designar pela entidade empregadora pública e dois a designar pelos sindicatos outorgantes.

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 DROAP, 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 DROAP, com antecedência de quinze dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

7 — As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DROAP, para publicitação, 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 quinze dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

9 — As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações dos serviços da Unidade de Saúde da Ilha de Santa Maria.

10 — As despesas emergentes de funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.

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

Cláusula 21.ª

**Participação dos trabalhadores**

Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, a afixar no interior do serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada para o efeito reservada pelos serviços da Unidade de Saúde da Ilha de Santa Maria, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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 serviço.

Cláusula 22.ª

**Divulgação do Acordo**

A Unidade de Saúde da Ilha de Santa Maria obriga-se a divulgar o presente Acordo a todos os trabalhadores.

Angra do Heroísmo, 31 de janeiro de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

*Sérgio Humberto Rocha de Ávila,* Vice-Presidente do Governo Regional.

*Luís Mendes Cabral,* Secretário Regional da Saúde.

*Carlos Alberto Fernandes Santos Pinto,* Presidente da Unidade de Saúde de Ilha de Santa Maria.

Pela Associação Sindical:

*João Alberto Bicudo Decq Motta* e *António Pedro Inocêncio*, na qualidade de mandatários do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Depositado em 21 de fevereiro de 2014, ao abrigo do artigo 356.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 18/2014, a fls. 9 do Livro n.º 1.

27 de fevereiro de 2014. — A Diretora-Geral, *Maria Joana de Andrade Ramos*.

207659583

**Acordo coletivo de trabalho n.º 19/2014**

**Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública celebrado entre o Gabinete do Secretario Regional da Educação, Ciência e Cultura dos Açores/serviços diretamente dependentes da mesma, com exceção das Direções Regionais e Inspeções Regionais, e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.**

Preâmbulo

Face à convicção de que o ganho motivacional dos trabalhadores compensará a redução dos horários de trabalho nos serviços, o presente acordo visa salvaguardar os direitos dos trabalhadores, bem como estabelecer as modalidades de horário nos serviços da Administração Regional.

## CAPÍTULO I

## Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores em exercício de funções nos serviços diretamente dependentes do Gabinete do Secretário Regional da Educação Ciência e Cultura, com exceção das Direções Regionais e Inspeções Regionais, da Secretaria Regional da Educação, Ciência e Cultura, doravante designada por Entidade Empregadora Pública, em regime de contrato de trabalho em funções públicas e filiados no Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA).

2 — O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Entidade Empregadora Pública que, durante a vigência do mesmo, se venham a filiar no STFPSSRA.

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, estima-se que será abrangido 1 trabalhador.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

O presente acordo 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, renovando-se, sucessivamente, por iguais períodos.

Cláusula 3.ª

**Denúncia e sobrevigência**

A denúncia e sobrevigência deste acordo seguem os trâmites legais previstos no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).

## CAPÍTULO II

## Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 4.ª

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

1 — A duração semanal de trabalho é de 35 (trinta e cinco) horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de 7 (sete) horas, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo da existência de regimes legalmente estabelecidos de duração semanal inferior, previstos no presente Acordo.

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

3 — A entidade empregadora pública não pode alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.

4 — Tendo em conta a natureza e a complexidade das atividades da Entidade Empregadora Pública e os interesses dos trabalhadores legalmente previstos, são possíveis as seguintes modalidades de trabalho:

*a*) Horário flexível
*b*) Horário rígido
*c*) Horário desfasado
*d*) Jornada contínua
*e*) Isenção de horário de trabalho

5 — As alterações na organização temporal de trabalho são objeto de negociação com a associação sindical signatária do presente Acordo nos termos da lei.

Cláusula 5.ª

**Horário flexível**

1 — Horário flexível é a modalidade de trabalho que, fixando um período de presença obrigatória no serviço, permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2 — A sua adoção está sujeita às seguintes regras:

*a*) Não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços;
*b*) É obrigatório o cumprimento 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 do que nove horas de trabalho;
*d*) O cumprimento da duração do trabalho será aferido mensalmente.

3 — A prestação do serviço será efetuada de acordo com o constante no Regulamento Interno.

4 — A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

5 — O cumprimento da duração do trabalho é aferido por referência ao mês, havendo lugar, no final de cada período, a:

*a*) Marcação de falta a justificar por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
*b*) Atribuição de créditos de horas até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

6 — 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.

7 — Sem prejuízo do disposto no presente Acordo, os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível devem:

*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 das tarefas urgentes, de contatos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;
*c*) Assegurar a realização do trabalho extraordinário diário que seja determinado pelo superior hierárquico, nos termos previstos nos artigos 158.º a 162.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

8 — A marcação de faltas prevista na alínea *a*) do n.º 5 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 5 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

Cláusula 6.ª

**Horário rígido**

1 — Horário rígido é aquele que, cumprindo em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, se reparte, diariamente, por dois períodos de trabalho, separados por um intervalo de descanso de duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, em que as horas de início e termo de cada período são sempre idênticas e não podem ser unilateralmente alteradas.

2 — O horário rígido decorrerá de acordo com o constante no Regulamento Interno.

Cláusula 7.ª

**Horário desfasado**

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

2 — É permitida a prática de horário desfasado nos setores em que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

3 — A distribuição dos trabalhadores pelos períodos de trabalho aprovados, compete ao respetivo dirigente intermédio e, uma vez fixados, não podem ser unilateralmente alterados.

Cláusula 8.ª

**Jornada Contínua**

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um intervalo de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

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

3 — A jornada contínua pode ser autorizada pelo dirigente máximo do serviço 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 o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
*e*) Trabalhador-estudante;
*f*) No interesse do trabalhador, sempre que circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
*g*) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.ª

**Isenção de horário**

1 — Os titulares de cargos dirigentes gozam de isenção de horário de trabalho, sem prejuízo da observância do dever geral de assiduidade e do cumprimento da duração semanal de trabalho, nos termos do respetivo estatuto.

2 — Mediante celebração de acordo escrito e demonstrado o interesse e a conveniência para o serviço, podem, ainda, gozar de isenção de horário os trabalhadores inseridos nas carreiras e categorias de: Técnico Superior e Coordenador Técnico.

3 — Nos casos previstos no número anterior a isenção de horário 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 Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

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

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

Cláusula 10.ª

**Regimes de trabalho específicos**

A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo do serviço, podem ser fixados horários específicos:

*a*) Em todas as situações previstas no âmbito da proteção na parentalidade, conforme regime legal aplicável;

*b*) Nas situações relativas ao estatuto de Trabalhador-Estudante, conforme lei geral aplicável.

Cláusula 11.ª

**Trabalho a tempo parcial**

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2 — O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado, por acordo, entre o trabalhador e a entidade empregadora.

3 — O trabalho a tempo parcial confere o direito à remuneração base prevista na lei em proporção do respetivo período normal de trabalho.

4 — Têm preferência na admissão ao trabalho em tempo parcial os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoa com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 12.ª

**Trabalho extraordinário**

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

2 — Nos casos de isenção de horário de trabalho considera-se trabalho extraordinário aquele que excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3 — 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 a Entidade Empregadora Pública, carecendo de autorização prévia.

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

5 — 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 em linha reta com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência.

*c*) Trabalhador com doença crónica;

*d*) Trabalhador-estudante;

6 — O trabalho extraordinário está sujeito às regras constantes dos artigos 158.º e seguintes do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e aos seguintes limites:

*a*) 150 horas por ano, não podendo, contudo, o prestado em dia de descanso semanal ou feriado exceder 5 dias por ano;

*b*) 2 horas por dia normal de trabalho;

*c*) Número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 13.ª

**Banco de Horas**

1 — Por acordo entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2 — A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior.

3 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e 45 semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

4 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente comprovado.

5 — A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

6 — O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior por motivo de força maior devidamente justificado.

Cláusula 14.ª

**Interrupções e intervalos**

1 — Nos termos da lei, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

*a*) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais e inadiáveis do trabalhador;

*b*) Resultantes do consentimento da Entidade Empregadora Pública.

2 — A autorização para as interrupções previstas no número anterior devem ser solicitadas ao superior hierárquico, com a antecedência mínima de 24 horas ou, verificando-se a sua impossibilidade, nas 24 horas seguintes.

## CAPÍTULO III

## Segurança, Higiene e Saúde no trabalho

Cláusula 15.ª

**Princípios gerais**

1 — Constitui dever da Entidade Empregadora Pública 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 — A Entidade Empregadora Pública garante a organização e o funcionamento dos serviços responsáveis pelo exato cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

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

Cláusula 16.ª

**Deveres específicos da Entidade Empregadora Pública**

A Entidade Empregadora Pública compromete-se a:

*a*) Manter as 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*) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 17.ª

**Obrigações dos trabalhadores**

1 — 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 pela Entidade Empregadora Pública;

*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 pela Entidade Empregadora Pública 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 eminente assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

*f*) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contato 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 eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de 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.

## CAPÍTULO IV

## Disposições finais

Cláusula 18.ª

**Comissão paritária**

1 — As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2 — A comissão paritária é composta por quatro elementos, sendo dois a designar pela entidade empregadora pública e dois a designar pelo sindicato outorgante.

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 DROAP, 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 DROAP, com antecedência de quinze dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

7 — As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DROAP, para publicitação, 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 quinze dias, com indicação de dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

9 — Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

10 — As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Entidade Empregadora Pública.

11 — As despesas emergentes de funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas respetivas partes.

12 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por e-mail com recibo de entrega de notificação.

Cláusula 19.ª

**Participação dos trabalhadores**

Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, a afixar no interior do serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada para o efeito reservada pela Entidade Empregadora Pública, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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 serviço.

Cláusula 20.ª

**Divulgação do Acordo**

A Entidade Empregadora Pública obriga-se a divulgar o presente Acordo a todos os trabalhadores.

Açores, 6 de fevereiro de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

*Sérgio Humberto Rocha de Ávila,* Vice-Presidente do Governo Regional.

*Luiz Manuel Fagundes Duarte,* Secretário Regional da Educação, Ciência e Cultura.

Pela Associação Sindical:

*João Alberto Bicudo Decq Motta* e *António Pedro Inocêncio,* na qualidade de mandatários do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Depositado em 21 de fevereiro de 2014, ao abrigo do artigo 356.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 20/2014, a fls. 9 do Livro n.º 1.

28 de fevereiro de 2014. — A Diretora-Geral, *Maria Joana de Andrade Ramos*.

207659656

II SÉRIE
DIÁRIO DA REPÚBLICA
Depósito legal n.º 8815/85 ISSN 0870-9963

*Diário da República Eletrónico:*
**Endereço Internet: http://dre.pt**

*Contactos:*
**Correio eletrónico: dre@incm.pt**
**Tel.: 21 781 0870**
**Fax: 21 394 5750**