

durante 10 dias úteis na Bolsa de emprego Público (BEP), até ao 2.º dia útil após a data de publicação do presente aviso.

14 de maio de 2013. — O Presidente do Conselho Diretivo, *Luís Miguel Gaudêncio Simões do Souto Barreiros*.

206969496

Aviso (extrato) n.º 6821/2013

1 — Nos termos do disposto no 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, faz-se público que se encontra aberto procedimento concursal para recrutamento do cargo de Direção Intermédia de 1.ª Grau, de Diretor do Departamento de Ajudas Diretas, do Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P., com as atribuições e competências constantes do Anexo à Portaria n.º 393/2012, de 29 de novembro

2 — A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri e dos métodos de seleção, será publicitada durante 10 dias úteis na Bolsa de emprego Público (BEP), até ao 2.º dia útil após a data de publicação do presente aviso.

14 de maio de 2013. — O Presidente do Conselho Diretivo, *Luís Miguel Gaudêncio Simões do Souto Barreiros*.

206969511

Aviso (extrato) n.º 6822/2013

1 — Nos termos do disposto no 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, faz-se público que se encontra aberto procedimento concursal para recrutamento do cargo de Direção Intermédia de 1.ª Grau, de Diretor do Departamento Jurídico, do Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P., com as atribuições e competências constantes do Anexo à Portaria n.º 393/2012, de 29 de novembro

2 — A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri e dos métodos de seleção, será publicitada durante 10 dias úteis na Bolsa de emprego Público (BEP), até ao 2.º dia útil após a data de publicação do presente aviso.

14 de maio de 2013. — O Presidente do Conselho Diretivo, *Luís Miguel Gaudêncio Simões do Souto Barreiros*.

206969463

Aviso (extrato) n.º 6823/2013

1 — Nos termos do disposto no 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, faz-se público que se encontra aberto procedimento concursal para recrutamento do cargo de Direção Intermédia de 1.ª Grau, de Diretor do Gabinete de Auditoria, do Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P., com as atribuições e competências constantes do Anexo à Portaria n.º 393/2012, de 29 de novembro

2 — A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri e dos métodos de seleção, será publicitada durante 10 dias úteis na Bolsa de emprego Público (BEP), até ao 2.º dia útil após a data de publicação do presente aviso.

14 de maio de 2013. — O Presidente do Conselho Diretivo, *Luís Miguel Gaudêncio Simões do Souto Barreiros*.

206969447

Aviso (extrato) n.º 6824/2013

1 — Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 21 da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, faz-se público que se encontra aberto procedimento concursal para recrutamento do cargo de Direção Intermédia de 1.º Grau, de Diretor do Departamento de Sistemas de Informação, do Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P., com as atribuições e competências constantes do Anexo à Portaria n.º 393/2012, de 29 de novembro.

2 — A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri e dos métodos de seleção, será publicitada durante 10 dias úteis na Bolsa de emprego Público (BEP), até ao 2.º dia útil após a data de publicação do presente aviso.

14 de maio de 2013. — O Presidente do Conselho Diretivo, *Luís Miguel Gaudêncio Simões do Souto Barreiros*.

206969374

MUNICÍPIO DE PONTE DE SOR

Aviso n.º 6825/2013

Para os devidos efeitos torna-se público que, por meu despacho de 29 de abril de 2013, e em conformidade com o estabelecido no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril e Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, adaptado à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, se encontra aberto, por um período de 10 dias a contar do dia da publicação na bolsa de emprego público (BEP), o procedimento concursal para provimento do lugar/cargo de direção intermédia de 3.º grau, Chefe de Serviço de Apoio Jurídico e Auditoria Interna.

A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri, dos métodos de seleção e outras informações de interesse para apresentação da candidatura constará da publicitação na bolsa de emprego público (BEP).

8 de maio de 2013. — O Presidente da Câmara, *João José de Carvalho Taveira Pinto*.

306954031



PARTE J3

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Direção-Geral da Administração
e do Emprego Público

Acordo coletivo de trabalho n.º 5/2013

**Acordo coletivo de entidade empregadora pública celebrado
entre o município de Albufeira e o Sindicato
dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos**

Acordo coletivo de trabalho

Preâmbulo

O Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designado por RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008,

de 11 de setembro, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho.

Atendendo às especificidades dos serviços que as autarquias prestam aos seus municípios e a todos os utentes, aos meios disponíveis para a prossecução dos objetivos, e aos interesses legítimos dos trabalhadores, ao abrigo do disposto nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 3 e dos n.ºs 6 e 9 do artigo 347.º da citada lei, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, também designado por ACEEP, entre o Município de Albufeira, representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Dr. José Carlos Martins Rolo, e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, representado pelo seu Presidente, Dr. Leodolfo Bettencourt Picanço.

Face ao disposto na alínea *b)*, do n.º 3, do artigo 347.º, do RCTFP, o presente ACEEP é ainda outorgado pelo Secretário de Estado da Administração Pública, Dr. Hélder Rosalino.

**Acordo coletivo de entidade empregadora pública
do município de Albufeira**

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, adiante designado por ACEEP, é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 1, do artigo 343.º, do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, adiante designado por RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, em conjugação com o disposto no n.º 1 da cláusula 17.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 188, de 28 de setembro, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

2 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, aplica-se a todos os trabalhadores filiados no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, doravante também designado por STE que, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, exerçam funções no Município de Albufeira, doravante também designado por Município.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do RCTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEEP cerca de 97 (noventa e sete) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACEEP entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação no *Diário da República* e vigora pelo período de dois anos, renovando-se, sucessivamente, por iguais períodos de tempo, caso não seja denunciado por qualquer das partes, ou revogado, nos termos legais em vigor.

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

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

1 — O período de funcionamento decorre, em regra, entre as 08.00 horas e as 20.00 horas.

2 — Sempre que determinadas atividades exijam a fixação de período específico de funcionamento, o mesmo será determinado por despacho do Presidente ou do Vereador com competências delegadas na área de Recursos Humanos, após consultado o sindicato subscritor do presente ACEEP.

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho e a sua organização

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder sete horas diárias, nem trinta e cinco horas semanais, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 126.º do RCTFP e respetiva regulamentação.

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 dia, incluindo-se nestas a duração do trabalho extraordinário.

3 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do previsto para o horário flexível em que a aferição é mensal.

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, aos delegados sindicais nos termos do n.º 2, do artigo 135.º, do RCTFP, e do Sindicato subscritor do presente ACEEP, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.

6 — As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de des-pesa para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, con-ferem aos mesmos o direito a compensação económica.

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

Cláusula 5.ª

Intervalo de descanso diário e semanal

1 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEEP ou expressamente previstas no RCTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas.

2 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que serão gozados em dias completos e sucessivos.

3 — Os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

Cláusula 6.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.

2 — O município está obrigado a afixar o mapa de horário em local bem visível.

Cláusula 7.ª

Modalidades e definição do horário de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horários previstos neste ACEEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

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

2 — A modalidade de horário a adotar é decidida pelo município, precedida a consulta das entidades a que alude o n.º 2, do artigo 132.º, do RCTFP, sendo aplicáveis a todos os trabalhadores do Município.

3 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana.

Cláusula 8.ª

Horário rígido

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

- a) Manhã: 9h00 às 12h30;
- b) Tarde: 13h30 às 17h00.

Cláusula 9.ª

Horário desfasado

1 — Horário desfasado é a modalidade de horário de trabalho em 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 determinadas carreiras e ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2 — Havendo conveniência de serviço é permitida a fixação de horário desfasado pelo município, designadamente nos setores ou serviços que pela natureza das suas funções, prestem assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

Cláusula 10.ª

Jornada contínua

1 — A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um período de descanso não superior a trinta 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 devidos efeitos, como tempo de trabalho.

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

4 — A jornada contínua pode ser autorizada 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, tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de 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;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

5 — Quando as características do serviço o justifiquem as jornadas contínuas podem ser organizadas em regime de turnos.

Cláusula 11.ª

Trabalho por turnos

1 — A modalidade de trabalho por turnos determina a organização do trabalho em equipa de modo a que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser do 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 por turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas para o setor que envolvem 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 obrigatório, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- e) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;
- f) Pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, um dia de descanso semanal deverá coincidir com o Domingo;
- g) Não podem ser prestadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho;
- h) As interrupções destinadas ao repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho.

3 — Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

4 — São permitidas troca 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.

5 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso semanal em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 12.ª

Horário flexível

1 — A modalidade de horário flexível é aquela que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída, sem prejuízo do cumprimento do período normal de trabalho estipulado e das plataformas fixas, nos termos estabelecidos neste artigo.

2 — Para efeitos do presente ACEEP, consideram-se:

- i) Plataformas fixas — Período diário de presença obrigatória;
- ii) Plataformas móveis — Período diário de presença não obrigatória.

3 — As plataformas fixas são as seguintes:

- i) Período da manhã — Das 10h00 às 12h00;
- ii) Período da tarde — Das 14h30 às 16h30.

4 — A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08:00 e as 20:00 horas, com estrita obediência aos dois períodos de presença obrigatória — plataformas fixas.

5 — A adoção desta modalidade de horário, bem como a sua prática, não pode afetar, de modo algum, o regular e eficaz funcionamento do(s) serviço(s).

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

7 — O período mínimo de descanso entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda é de uma hora.

8 — O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido por referência ao período de um mês.

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

10 — A marcação das faltas é reportada ao último dia, ou dias, do período de aferição a que o débito respeita.

11 — O crédito de horas, apurado no final de cada período de aferição transita para o período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos, até ao limite máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

12 — 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.

13 — Para os efeitos do disposto nos números anteriores, a duração média do trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais e, nos serviços com funcionamento aos sábados, o que resultar do respetivo regulamento interno de horários de trabalho.

Cláusula 13.ª

Isenção de Horário

1 — A modalidade de isenção de horário de trabalho aplica-se aos trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários de trabalho normais, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo, que deve ser reduzido a escrito, entre o Município e o trabalhador.

2 — 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.

3 — 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 os intervalos de descanso.

4 — 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 seja prestado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

5 — A isenção de horário, sem prejuízo do disposto nesta cláusula e demais disposições legais em vigor aplica-se, nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;
- d) Encarregado Operacional.

6 — As partes podem fazer cessar, a qualquer momento, o regime de isenção, nos termos do acordo que o tenha instituído.

Cláusula 14.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho em período noturno, o trabalho realizado no período compreendido entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 15.ª

Trabalho extraordinário

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

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Limites 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 150 horas por ano.

CAPÍTULO III

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Cláusula 17.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, higiene e saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — O Município obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no 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, higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 18.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 comprometam 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 o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adequado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- e) Dar o seu apoio ao serviço interno de segurança, higiene e saúde no trabalho 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;
- f) Consultar os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho sempre que questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações do serviço interno de higiene e segurança;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
- i) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 222.º, do RCTFP.

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 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, 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 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 iminente 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.

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 20.ª

Equipamento individual

1 — Compete ao Município fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho.

2 — Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável.

3 — O Município suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 21.ª

Medicina no trabalho

O Município obriga-se a prestar os serviços de medicina no trabalho com o intuito de realizar o acompanhamento médico e a vigilância dos fatores que possam afetar a saúde dos trabalhadores, em função dos riscos a que se encontram expostos, assim como a dinamização das ações de promoção da saúde, o apoio à gestão da segurança, higiene e saúde no trabalho, aos trabalhadores e aos seus representantes.

Cláusula 22.ª

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

1 — Sem prejuízo do disposto 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 à realização do ato eleitoral.

2 — O Município compromete-se a colaborar ao dispor da comissão eleitoral dos meios necessários para 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 23.ª

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

1 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício de 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 24.ª

Comissão paritária

1 — A comissão paritária é composta por quatro elementos, sendo dois representantes do Município de Albufeira e dois representantes da Associação Sindical.

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, 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 produzirá 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 representantes de cada parte.

7 — As deliberações são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para publicação, passando a constituir parte integrante deste ACEEP.

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, em local designado para o efeito.

10 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas.

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

12 — Todas as comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 25.ª

Divulgação

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

Cláusula 26.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O Município compromete-se a reunir, semestralmente, com as associações sindicais subscritoras 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 e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 27.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.

Albufeira, 1 de março de 2013.

Pela Entidade Empregadora Pública:

O Presidente da Câmara Municipal de Albufeira, *José Carlos Martins Rolo*.

O Secretário de Estado da Administração Pública, *Hélder Manuel Sebastião Rosalino*.

Pela Associação Sindical:

O Presidente da Direção do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, *Leodolfo Bettencourt Picanço*,

Depositado em 22 de abril de 2013, 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 5/2013, a fl. 5 do livro n.º 1.

10 de maio de 2013. — A Diretora-Geral, *Carolina Ferra*.

206971228

Aviso n.º 6826/2013

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública celebrado entre a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas — Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2013 — Constituição da Comissão Paritária.

Em cumprimento do estipulado na Cláusula 22.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2013, celebrado entre a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 34, Parte J3, de 18 de fevereiro de 2013, e retificado pela Declaração de Retificação n.º 306/2013, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 48, Parte J3, de 8 de março de 2013, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária, com a seguinte composição:

Em representação da Entidade Empregadora Pública:

Maria José dos Remédios Pereira Gonçalves.
Sérgio Manuel Pratas.

Em representação da Associação Sindical:

Rafael Fortes Louro.
Paulo Jorge de Agostinho Trindade.

10 de maio de 2013. — A Diretora-Geral, *Carolina Ferra*.

206971082

II SÉRIE



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