

com as demonstrações financeiras. Entendemos que o exame efetuado proporciona uma base aceitável para a expressão da nossa opinião.

Reserva

4 — Em 31 de dezembro de 2012, o saldo da rubrica «Outros ativos tangíveis — Equipamento de transporte de locação financeira» ascendia a 34.682 Euros. A Sociedade não efetuou qualquer estimativa do valor de realização deste ativo, pelo que não dispomos de informação que nos permita concluir quanto à eventual necessidade de registo de imparidade para reduzir este ativo ao seu valor líquido estimado de realização.

Opinião

5 — Em nossa opinião, exceto quanto aos ajustamentos que poderiam revelar-se necessários caso não existisse a limitação descrita no parágrafo 4 acima, as demonstrações financeiras referidas no parágrafo 1 acima apresentam de forma verdadeira e apropriada, em todos os aspetos materialmente relevantes, a posição financeira da SGFI-Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A. em 31 de dezembro de 2012, bem como o resultado e o rendimento integral das suas operações, as alterações no seu capital próprio e os seus fluxos de

caixa no exercício findo naquela data, em conformidade com as Normas de Contabilidade Ajustadas emitidas pelo Banco de Portugal (Nota 2).

Ênfase

6 — Conforme referido na Nota Introdutória do Anexo, na sequência da deliberação da Assembleia Geral de Acionistas em 1 de abril de 2013 de dissolução da Sociedade, as demonstrações financeiras referidas no parágrafo 1 acima foram preparadas numa base de liquidação, tendo sido registadas estimativas de custos a incorrer nesse processo, incluindo indemnizações a pagar a colaboradores no âmbito das rescisões dos respetivos contratos de trabalho (Nota 9 e 15). Em 28 de junho e 9 de junho de 2013, as Assembleias de Participantes aprovaram a transferência da gestão dos fundos para outras Sociedades Gestoras.

Relato sobre outros requisitos legais

7 — É também nossa opinião que a informação financeira de 2012 constante do Relatório de Gestão é concordante com as demonstrações financeiras do exercício.

Lisboa, 15 de julho de 2013. — Deloitte & Associados, SROC, S. A., representada por *João Carlos Henriques Gomes Ferreira*.

307135966



PARTE J1

MUNICÍPIO DE SINTRA

Aviso (extrato) n.º 10307/2013

Nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, republicada pelo artigo 7.º da Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, e adaptada à Administração Local por força do artigo 1.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, torna-se público que, por despacho do Ex.º Senhor Presidente da Câmara, de 27/06/2013, exarado no uso de competências em matéria de superintendência na gestão e direção do pessoal ao serviço do município, conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na redação que lhe foi conferida pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro, foi autorizada a abertura de procedimento concursal tendente ao recrutamento para provimento, em regime de comissão de serviço, do cargo de Coordenador do Serviço de

Polícia Municipal e Fiscalização, cargo de direção intermédia de 2.º grau da Câmara Municipal de Sintra, nos exatos termos e condições melhor definidos em aviso a publicitar na Bolsa de Emprego Público, no 2.º dia útil seguinte à publicação do presente aviso no *Diário da República*.

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

26 de julho de 2013. — Por delegação de competências do Presidente da Câmara, conferida pelo despacho n.º 21A-P/2010, de 3 de maio, a Diretora do Departamento de Recursos Humanos, *Dr.ª Maria de Jesus Camões Coias Gomes*.

307157374



PARTE J3

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Acordo coletivo de trabalho n.º 6/2013

Acordo coletivo de entidade empregadora pública celebrado entre o Município de Albufeira e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional

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 munícipes 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 art.º 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 seu Presidente, José Carlos Martins Rolo, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, representado pelos dirigentes sindicais Hélio José Vieira Encarnação, Henrique Jesus Robalo Vilallonga e Rosária Maria Dias Pereira Leão.

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. Helder 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, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

2 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, adiante designado por ACEEP, aplica-se a todos os trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, doravante também designado por STAL, em regime de contrato de trabalho em funções públicas que 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 400 (quatrocentos) 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 sobrevigência 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.

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(s) mapa(s) de horário(s) de trabalho 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 de 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 envolvam 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, o dia de descanso semanal obrigatório 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 período 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 art.º 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, 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.

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 trabalhador 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 no trabalho 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 no trabalho;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- i) Em tudo quanto for omissão 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 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.

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 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 mostre necessária à realização do ato eleitoral.

2 — O Município compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os 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 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 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 a associação 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 relativas 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, 2 de maio de 2013.

Pela Entidade Empregadora Pública:

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

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

Pela Associação Sindical:

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional:

Hélio José Vieira Encarnação — Henrique Jesus Robalo Vilallon — Rosária Maria Dias Pereira Leão.

Depositado em 25 de junho 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 7/2013, a fl. 6 do livro n.º 1.

30 de julho de 2013. — Pela Diretora-Geral da Administração e do Emprego Público, o Subdiretor-Geral, *Vasco Manuel Dias Costa Hilário*.

207164461

Aviso n.º 10308/2013

Comissão de Trabalhadores

Estatutos

Comissão de Trabalhadores dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra — SMTUC — Alteração do artigo 2.º

Artigo 2.º

(Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do Coletivo)

1 — Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis, e nestes Estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições, nos termos do artigo 56.º;

b) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores;

c) Exercer qualquer das funções previstas no Regulamento Eleitoral;

d) Subscrever o requerimento para convocação da Reunião Geral de Trabalhadores, nos termos do artigo 5º;

e) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na Reunião Geral de Trabalhadores;

f) Eleger e ser eleito para a Mesa do Reunião Geral de Trabalhadores e para quaisquer outras funções nela deliberadas;

g) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do Coletivo;

3 — Nenhum trabalhador pode ser prejudicado nos seus direitos por, nomeadamente, participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, aprovação dos seus Estatutos, eleger ou ser eleito.

30 de julho de 2013. — Pela Diretora-Geral da Administração e do Emprego Público, o Subdiretor-Geral, *Vasco Manuel Dias Costa Hilário*.

207164923

Aviso n.º 10309/2013

Na lista de árbitros presidentes constituída nos termos do artigo 375.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, cuja composição foi publicada pelo Aviso n.º 15138-A/2012, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217, de 9 de novembro de 2012, e alterada pelo Aviso n.º 3080/2013, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 43, de 1 de março de 2013, o Juiz de Direito, José Henrique Delgado de Carvalho, na sequência da sua renúncia e por indicação do Conselho Superior da Magistratura, é substituído a partir de 11 de julho de 2013, pelo Juiz de Direito, José Joaquim Fernandes Oliveira Martins.

30 de julho de 2013. — Pela Diretora-Geral da Administração e do Emprego Público, o Subdiretor-Geral, *Vasco Manuel Dias Costa Hilário*.

207165093

Aviso n.º 10310/2013

Comissão de trabalhadores

Estatutos da Comissão de trabalhadores da Entidade Regional de Turismo do Porto e Norte de Portugal

Estatutos aprovados em 2013/05/24

Os trabalhadores da Entidade Regional de Turismo do Porto e Norte de Portugal adiante designada por TPNP, no exercício dos direitos conferidos pela Constituição da República Portuguesa, Código do Trabalho e pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, dispostos a reforçar os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes Estatutos da Comissão de Trabalhadores, bem como o Anexo I, que constitui o Regulamento Eleitoral, e que faz parte integrante dos mesmos.