



## PARTE J1

### MUNICÍPIO DE ÁGUEDA

#### Aviso (extrato) n.º 11066/2012

##### Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau — Chefe de Divisão de Sistemas de Informação Geográfica

Nos termos do disposto no 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, aplicada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de abril, com a nova redação dada pelos Decretos-Lei n.º 104/2006, de 7 de junho e 305/2009 de 23 de outubro, torna-se público que, por meu despacho e por deliberação do Executivo Municipal, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau — Chefe de Divisão de Sistemas de Informação Geográfica previsto no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Águeda.

A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri e dos métodos de seleção do referido procedimento concursal vai ser publicitada na Bolsa de Emprego Público [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), até ao 2.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página eletrónica da Câmara Municipal de Águeda [www.cm-agueada.pt](http://www.cm-agueada.pt) e, por extrato, no prazo máximo de 3 dias, contados

da mesma data, num jornal de expansão nacional, conforme o estipulado no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, já referida.

7 de agosto de 2012. — O Presidente da Câmara Municipal, *Dr. Gil Nadais*.

306314511

#### Aviso n.º 11067/2012

##### Extinção de procedimento concursal de recrutamento para cargo de direção intermédia de 2.º grau — Chefe de Divisão de Sistemas de Informação Geográfica

Por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 07 de agosto de 2012, foi determinada a extinção do procedimento concursal para Chefe de Divisão de Sistemas de Informação Geográfica, aberto pelo aviso n.º 14098/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 132, de 12 de julho de 2011, por força da exclusão da totalidade dos respetivos candidatos em virtude de não reunirem 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento fosse exigível uma licenciatura, conforme estatuído no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004 de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011 de 22 de dezembro.

7 de agosto de 2012. — O Presidente da Câmara Municipal, *Dr. Gil Nadais*.

306314471



## PARTE J3

### MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

#### Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

##### Acordo coletivo de trabalho n.º 3/2012

###### Preâmbulo

O Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (doravante abreviadamente denominado “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 Universidades prestam aos seus utentes, aos meios disponíveis para a prossecução dos objetivos, e aos interesses legítimos dos trabalhadores é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora, entre a Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa, representada pelo seu Diretor, Doutor José Augusto Guimarães Morais, Professor Catedrático e o Ministério das Finanças, representado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, Dr. Hélder Manuel Sebastião Rosalino e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos, representado pela sua Vice-Presidente Dra. Maria Helena Rodrigues.

**Acordo coletivo de entidade empregadora pública entre a Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos.**

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito e vigência

###### Cláusula 1.ª

###### Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores

integrados vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos doravante designado por STE, que exercem funções na Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa, doravante também designada por FFUL.

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

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Regime de contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, doravante também designada por RCTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 9 trabalhadores.

###### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e sobrevigência

1 — O presente Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.ª Série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se automaticamente por iguais períodos.

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

#### CAPÍTULO II

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

###### Cláusula 3.ª

##### Período de funcionamento e atendimento dos serviços

1 — O período de funcionamento dos serviços da FFUL decorre, em regra, entre as 8h00 e as 20h00, de 2.ª a 6.ª feira.

2 — O atendimento ao público entre as 09h30 e as 12h30 e entre as 14h30 e as 16h30.

3 — Os horários de atendimento praticados pelos serviços, têm de ser afixados de forma visível junto dos mesmos e divulgados na página da *web* da FFUL.

## Cláusula 4.ª

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

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho de sete horas diárias;

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

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

4 — A entidade empregadora pública não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de acordo escrito dos trabalhadores abrangidos, e consulta aos delegados sindicais, 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 despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

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

## Cláusula 5.ª

**Intervalo de descanso e descanso semanal**

1 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEEP ou no RCTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho seguido.

2 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado respetivamente.

3 — O dia de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3 e 4 do artigo 166.º do RCTFP.

## Cláusula 6.ª

**Noção de horário de trabalho**

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

## Cláusula 7.ª

**Modalidade de horário de trabalho**

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

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

2 — Em regra a modalidade de trabalho praticada na FFUL é a do horário flexível.

## Cláusula 8.ª

**Horários específicos**

1 — A requerimento do trabalhador e por decisão da FFUL, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme preceituado pelo artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;
- b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 53.º do RCTFP.

## Cláusula 9.ª

**Horário rígido**

1 — Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal 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) Período da manhã — das 9h00 às 13h00;
- b) Período da tarde — das 14h00 às 17h00.

## Cláusula 10.ª

**Horário flexível**

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

2 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho nem mais de 5 horas consecutivas;

3 — A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular e eficaz funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

4 — O não cumprimento das plataformas fixas não é compensável, exceto se devidamente autorizado pelo superior hierárquico, implicando a perda total do tempo de trabalho da respetiva parte do dia, ou desse dia, e dando origem à marcação de meia falta, ou de uma falta, consoante respetivamente os casos.

5 — A ausência, ainda que parcial, a um período obrigatório, determina a sua justificação através dos mecanismos de controlo de assiduidade e pontualidade.

6 — A Adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10h00 às 12h00 e das 14h00 às 16h30;

b) O período mínimo de descanso entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda é, no mínimo, de uma hora, não podendo ser superior a duas horas, devendo verificar-se no período compreendido entre as 12h00 e as 14h00;

c) O cumprimento da duração do trabalho é aferido ao mês;

7 — No final de cada período de referência, há lugar;

a) A marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média do trabalho;

b) A atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

8 — 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.

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

10 — A marcação de faltas previstas na alínea a) do n.º 7 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

11 — A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 7 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

## Cláusula 11.ª

**Jornada contínua**

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

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

3 — 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, 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 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.

## Cláusula 12.ª

**Horário desfasado**

1 — O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente o período normal de trabalho

diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída;

2 — Havendo conveniência de serviço, designadamente nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, prestem assistência a outros serviços com períodos de funcionamento muito dilatados;

3 — O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços do Diretor, ou de quem tenha essa competência delegada, ouvida a Associação Sindical signatária do Acordo, nos termos do n.º 2 do artigo 132.º do RCTFP.

4 — A autorização para a prática do horário desfasado é objeto de reavaliação, sempre o normal funcionamento do serviço o justifique, devendo o trabalhador ser notificado do termo do mesmo com a antecedência de 60 (sessenta dias).

#### Cláusula 13.ª

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

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 139.º do RCTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário de trabalho, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado geral operacional
- d) Encarregado operacional

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 dos intervalos de descanso.

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

5 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o colaborador está afeto.

#### Cláusula 14.ª

##### **Trabalho extraordinário**

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

2 — O trabalho extraordinário pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a FFUL, carecendo sempre de autorização prévia.

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

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

- a) Trabalhador deficiente;
- b) 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 15.ª

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

1 — O trabalho extraordinário não pode exceder duas horas por dia.

2 — O limite anual da duração do trabalho extraordinário prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 160.º do RCTFP é de 150 horas.

#### Cláusula 16.ª

##### **Adaptabilidade**

1 — Sem prejuízo da duração semanal de trabalho prevista no presente Acordo, e sempre que circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, e apreciado casuisticamente, atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a vida profissional, e desde que obtido o acordo escrito

individual e reduzido a escrito do trabalhador, precedido de consulta à associação sindical respetiva.

2 — No caso do disposto no número anterior, o período normal de trabalho é limitado nos seguintes termos:

- a) O número de horas prestado diariamente não pode exceder as nove horas;
- b) O número de horas prestado semanalmente não pode exceder as 45 horas, não podendo este último limite durar por um período superior a 2 meses.

3 — A duração média do trabalho é apurada por referência a períodos de 4 meses.

#### Cláusula 17.ª

##### **Teletrabalho**

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica habitualmente fora do órgão ou serviço da FFUL e através de recursos a tecnologias de informação e comunicação.

2 — Pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, a modalidade de teletrabalho para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3 — Para efeitos do disposto no artigo 196.º do RCTFP, a duração inicial do acordo escrito entre o FFUL e trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder um ano, podendo cessar, durante os primeiros 30 dias de execução.

4 — Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

5 — Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá a quando da respetiva cessação se for o caso.

6 — Gozam de preferência para o exercício de funções em regime de teletrabalho, os trabalhadores portadores de deficiência ou que tenham responsabilidades familiares.

7 — Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só podem ter por objeto o controlo da atividade laboral e dos respetivos equipamentos; podendo apenas ser efetuadas entre as nove e as dezasseis horas, com comunicação prévia não inferior a vinte e quatro horas, na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

## CAPÍTULO III

### **Controlo de assiduidade e de pontualidade**

#### Cláusula 18.ª

##### **Formas de controlo**

O controlo de assiduidade e de pontualidade é efetuado por registo pontométrico automático ou por registo manual em livro ou folha de ponto.

#### Cláusula 19.ª

##### **Registo de assiduidade**

1 — Nos casos de registo manual a assiduidade e pontualidade são comprovadas através da assinatura do trabalhador no livro de ponto, na qual deverá constar a respetiva hora.

2 — Devem proceder ao registo pontométrico da assiduidade, no terminal para o efeito indicado pelo serviço competente, todos os trabalhadores a quem for atribuído cartão de registo pontométrico.

3 — Cada trabalhador é portador do seu cartão de registo pontométrico que é de uso pessoal e intransmissível, constituindo meio de identificação profissional.

4 — O trabalhador deve comunicar ao competente serviço as situações de extravio, furto ou inutilização do seu cartão.

5 — A não utilização quando devida nos termos do presente Acordo ou a utilização incorreta e culposa do cartão de registo pontométrico é passível de responsabilidade disciplinar nos termos da lei.

6 — É obrigatório o registo pontométrico das entradas e saídas, incluindo o intervalo para almoço e as relativas ao serviço externo, através de cartão individual.

7 — As faltas de registo de entrada e de saída consideram-se ausências ao serviço, devendo ser justificadas nos termos da legislação aplicável.

8 — O registo pontométrico por outrem que não o próprio trabalhador, é passível de responsabilidade disciplinar, nos termos da lei, para ambos os intervenientes.

## Cláusula 20.ª

**Interrupções e intervalos**

1 — Nos termos da alínea *b*) do artigo 118.º do RCTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho, as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a*) Inerentes à satisfação das necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b*) Resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;
- c*) Ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança nos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço, ou por motivos económicos designadamente quebra de encomendas;
- d*) Intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e*) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

## Cláusula 21.ª

**Direito à Informação**

É assegurado a todos os trabalhadores o direito à informação relativamente à respetiva assiduidade, abrangendo, designadamente, os períodos de ausência e as irregularidades do período pontométrico, bem como quanto às férias e faltas.

## CAPÍTULO IV

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

## Cláusula 22.ª

**Princípios gerais**

- 1 — Constitui dever da FFUL 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 FFUL obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.
- 3 — A FFUL obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

## Cláusula 23.ª

**Deveres específicos da FFUL**

A FFUL é obrigada 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 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 o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- e*) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- f*) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- g*) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- h*) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

## Cláusula 24.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 FFUL;

- 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 Faculdade, 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.

## Cláusula 25.ª

**Equipamento individual**

1 — Compete à Entidade Empregadora Pública 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 climatéricas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável.

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

## Cláusula 26.ª

**Locais para refeição**

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a FFUL porá à disposição dos trabalhadores, um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras.

## Cláusula 27.ª

**Vestiários, lavabos e balneários**

A FFUL obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

## Cláusula 28.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, a FFUL compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2 — A FFUL compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções.

## Cláusula 29.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 7 horas por mês.

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

## CAPÍTULO V

### Disposições finais

#### Cláusula 30.ª

##### Comissão paritária

1 — A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte;

2 — Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto;

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada 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 mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos;

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

6 — A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presente metade dos membros de cada parte;

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

8 — As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas com qualquer das partes, com antecedência mínima de 15 dias, com a indicação do dia, hora, local e agenda dos assuntos a serem tratados e fundamentação.

9 — As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações da FFUL, em local designado para o efeito.

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

11 — As comunicações e convocatórias são efetuadas preferencialmente por correio eletrónico.

#### Cláusula 31.ª

##### Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

#### Cláusula 32.ª

##### Participação dos Trabalhadores

1 — A FFUL compromete-se a reunir semestralmente, se necessário, 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 pela FFUL, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

#### Cláusula 33.ª

##### Resolução de conflitos coletivos

1 — As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2 — As partes comprometem-se a usar de boa fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

15 de junho de 2012.

Pela Entidade Empregadora Pública:

O Diretor da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa, *Dr. José Augusto Guimarães Morais*, Professor Catedrático.

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

Pela Associação Sindical:

A Vice-Presidente do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos, *Dr.ª Maria Helena Rodrigues*.

Depositado em 6 de agosto de 2012, 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 3/2012, a fls. 4 do livro n.º 1.

8 de agosto de 2012. — A Subdiretora-Geral, *Maria do Rosário Gomes da Silva Branco Raposo*.

206320757