

d) Recolher informação sobre a actividade de investigação e divulgação da investigação desenvolvida no Instituto;

e) Pesquisar e divulgar internamente oportunidades de apoio e financiamento de projectos;

f) Apoiar os processos de elaboração de candidaturas de projectos de investigação;

g) Apoiar as actividades de natureza pedagógica do Instituto;

h) Divulgar interna e externamente a informação sobre as actividades de investigação, ensino, formação e extensão do Instituto;

i) Apoiar e secretariar os órgãos de gestão do Instituto.

j) Coordenar e supervisionar os recursos humanos necessários às actividades a desenvolver e proceder à avaliação dos resultados;

k) Participar em equipas de gestão interdisciplinares;

l) Apoiar a gestão do Instituto de Educação da Universidade de Lisboa na preparação dos seus processos de decisão, nomeadamente no que concerne às actividades de Assessoria e Secretariado;

4 — Requisitos formais de provimento — os previstos no n.º 1 do artigo e 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005 de 30 de Agosto e pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro:

a) Ser funcionário público licenciado dotado de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direcção, coordenação e controlo;

b) Ser detentor de quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja legalmente exigível uma licenciatura.

5 — Perfil — Pretende-se que os candidatos possuam, preferencialmente, experiência e formação profissionais comprovadas na área funcional do cargo a prover.

6 — Métodos de selecção:

a) Avaliação curricular;

b) Entrevista pública.

7 — Constituição do júri:

Presidente:

Doutor Joaquim António de Sousa Pintassilgo, Professor Auxiliar e Subdirector do Instituto de Educação da Universidade de Lisboa;

Vogais:

Efectivos

Lic.ª Carmina dos Anjos Pequeto Cardoso, Secretária Coordenadora do Instituto de Educação e da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

Mestre Ana Bela Franco de Carvalho Rocha, Secretária Coordenadora da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa.

Suplentes

Doutora Cecília Galvão Couto, Professora Auxiliar do Instituto de Educação da Universidade de Lisboa;

Doutor João Filipe Lacerda de Matos, Professor Associado com Agregação do Instituto de Educação da Universidade de Lisboa.

O primeiro vogal efectivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

8 — Formalização de candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas em requerimento elaborado nos termos dos artigos 74.º do Código do Procedimento Administrativo e 24.º do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril, com indicação e prova da posse dos requisitos legais de provimento, acompanhado de *curriculum vitae* do candidato, detalhado, datado e assinado, de prova dos factos nele alegados e de fotocópia do Bilhete de Identidade. Os requerimentos deverão ser entregues no Sector de Recursos Humanos do Instituto de Educação da Universidade de Lisboa, sita na Alameda da Universidade, 1649-013 Lisboa (das 10h00 às 12h00 e das 14h00 às 16h00 dos dias úteis), ou enviados por correio, com aviso de recepção, expedido até ao último dia do prazo.

O aviso do procedimento concursal será publicitado na Bolsa de Emprego Público no 5.º dia útil a contar da data de publicação do presente aviso, durante 10 dias, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 21.º da lei supra-invocada, sendo a publicitação na BEP precedida de aviso publicado no Jornal Correio da Manhã.

9 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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.

11 de Abril de 2011. — O Director, *Prof. Doutor João Pedro Mendes da Ponte*.

204719671

MUNICÍPIO DE VILA REAL DE SANTO ANTÓNIO

Aviso (extracto) n.º 11936/2011

Para os devidos efeitos se torna público que, por meu despacho de 18 de Maio de 2011 e em conformidade com o estabelecido no n.º 2 do artigo 20.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 e Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, com adaptação à Administração Local, pelo Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 104/06, de 07 de Junho, se encontra aberto, por um período de 10 dias úteis a contar do dia da publicitação na bolsa de emprego público (BEP), o procedimento concursal para o provimento de 1 lugar de chefia intermédia de 3.º grau: 1 lugar de Chefe da Subdivisão de Recursos Humanos, do mapa de pessoal e respectivo regulamento da estrutura organizacional da Câmara Municipal de Vila Real de Santo António.

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

18 de Maio de 2011. — O Presidente da Câmara, *Luís Filipe Soro-menho Gomes*.

304700376



PARTE J3

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público

Acordo colectivo de trabalho n.º 4/2011

Acordo colectivo de entidade empregadora pública celebrado entre o Instituto Nacional de Administração e várias associações sindicais

Preâmbulo

O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designado por RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11

de Setembro, prevê que determinadas matérias possam ser objecto de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Neste sentido, é celebrado o presente Acordo Colectivo de Entidade Empregadora Pública entre o INA, representado pelo seu presidente, Francisco Ramos; o membro do Governo responsável pela área das Finanças e da Administração Pública, representado pelo Sr. Secretário de Estado da Administração Pública, Gonçalo Castilho dos Santos; e os seguintes sindicatos, neste acto representados por Jorge Manuel Soares Nobre dos Santos: SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, ATE — Associação dos Trabalhadores da Educação, SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros, SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, FNE — Federação Nacional da Educação, SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio,

Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo, SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

O presente Acordo Colectivo de Entidade Empregadora Pública, abreviadamente designado Acordo, aplica-se aos trabalhadores do Instituto Nacional de Administração, I. P., abreviadamente designado INA, I. P., filiados nos Sindicatos subscritores, vinculados por regime de contrato de trabalho em funções públicas.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente Acordo entra em vigor, na data da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República*, nos termos das leis e vigora pelo prazo de dois anos.

2 — Sempre que não for denunciado, o Acordo renova-se por um prazo de dois anos.

Cláusula 3.ª

Denúncia e sobrevivência

A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, abreviadamente designado RCTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 4.ª

Duração e aferição do período de trabalho

1 — A duração semanal de trabalho é de 35 (trinta e cinco) horas, para todas as carreiras categorias de pessoal, distribuídas por um período normal diário, de 7 (sete) horas, de segunda a sexta-feira, conforme o disposto no RCTFP e respectiva regulamentação, sem prejuízo dos já autorizados pelo conselho directivo e previstos no presente Acordo.

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

3 — A regra geral de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diário, sem prejuízo de outras modalidades de horário previstas no presente acordo.

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

5 — As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica, nos termos legais em vigor.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

1 — São previstas as seguintes modalidades de organização dos tempos de trabalho:

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

2 — A modalidade de trabalho a adoptar é decidida pelo conselho directivo do INA, I. P., podendo ser adoptada uma ou, simultaneamente, mais do que uma.

Cláusula 6.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 diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- a) Período da manhã — das 9h às 12h30;
- b) Parte da tarde — das 14h às 17h30.

Cláusula 7.ª

Horários flexíveis

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2 — A adopção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afectar o regular funcionamento do órgão ou serviço.

3 — A adopção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

- a) A prestação de serviço pode ser efectuada entre as 8h e as 20h, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas) — das 10 h e das 14h30 às 16h30;
- b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;
- c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.

4 — No final de cada período de referência, há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

5 — 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.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 4 a duração média do trabalho é de sete horas, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do respectivo regulamento.

7 — A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8 — A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

Cláusula 8.ª

Adaptabilidade

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 4.ª, e sempre que circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, desde que obtido o acordo do trabalhador e uma vez consultado o respectivo sindicato.

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 quarenta e cinco horas, não podendo este último limite durar por um período superior a dois meses.

3 — O período de referência para a duração média de trabalho pode ser estabelecido até quatro meses.

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

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

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no respectivo regulamento.

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adoptante, 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 adoptante, 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 10.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, mediante celebração de acordo escrito com a respectiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado geral 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 institua.

Cláusula 11.ª

Limite anual da duração do trabalho extraordinário

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 12.ª

Intervalos de descanso

1 — Quando circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas o justifiquem e mediante acordo com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido para 45 minutos para que uma vez por semana possa durar 2 horas.

2 — Nos casos previstos no número anterior, uma das horas do intervalo de descanso pode ser gozada nas plataformas fixas.

Cláusula 13.ª

Interrupção ocasional

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

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;
- c) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2 — As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afectem o funcionamento do serviço.

Cláusula 14.ª

Duração inicial do regime de teletrabalho

1 — Para efeitos do RCTFP, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

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

3 — Cessado o acordo pelo período estipulado, 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.

4 — Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respectivo contrato deve constar a

actividade que este exercerá aquando da respectiva cessação, se for esse o caso.

CAPÍTULO III

Segurança higiene e saúde no trabalho

Cláusula 15.ª

O INA, I. P., obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança de higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 16.ª

Deveres específicos do INA

O INA, I. P., deve:

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 comportam as respectivas 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 protecção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo 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 os 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 17.ª

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo INA, I. P.;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo INA, I. P., máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados 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 do número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades 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 respectivas obrigações.

Cláusula 18.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 respectiva regulamentação, nos artigos 181.º e seguintes do Regulamento, o INA, I. P., compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do acto eleitoral.

2 — O INA, I. P., compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral dos meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções.

Cláusula 19.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O INA, I. P., compromete-se a reunir semestralmente com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspectos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — O INA, I. P., compromete-se a permitir a inserção, afixação e divulgação de documentos sindicais nos locais de trabalho previamente definidos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 20.ª

Comissão paritária

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

2 — A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo repartidos da seguinte forma:

- a) Dois representantes das entidades empregadoras; e
- b) Dois representantes dos trabalhadores.

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

4 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

5 — As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

6 — A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

7 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes três dos membros.

8 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

9 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

10 — As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações indicadas pela DGAEP, que deve ser notificada da reunião nos termos do número anterior.

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

12 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.

13 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

Cláusula 21.ª

Resolução de conflitos colectivos

1 — As partes adoptam, na resolução dos conflitos colectivos 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 colectivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Cláusula 22.ª

Divulgação do Acordo

O INA, I. P., obriga-se a distribuir pelos trabalhadores que estão ao seu serviço, bem como pelos que vierem a estar, no respectivo acto de admissão, cópia do presente Acordo.

Cláusula 23.ª

Universo de aplicação do ACEEP

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do RCTFP, estima-se que são abrangidos por este Acordo um organismo e cerca de 30 trabalhadores.

21 de Setembro de 2010

Pela Entidade Empregadora Pública:

O Secretário de Estado da Administração Pública, *Gonçalo André Castilho dos Santos*.

O Presidente do Instituto Nacional de Administração, *Francisco Ramos*.

Pelas Associações Sindicais:

Jorge Manuel Soares Nobre dos Santos

Depositado em 7 de Abril de 2011, 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 2/2011, a fls. 3 do Livro n.º 1.

23 de Maio de 2011. — A Directora-Geral, *Carolina Maria Gomes Ferra*.

204718642

II SÉRIE



Depósito legal n.º 8815/85

ISSN 0870-9963

Diário da República Electrónico:

Endereço Internet: <http://dre.pt>

Contactos:

Correio electrónico: dre@incm.pt

Tel.: 21 781 0870

Fax: 21 394 5750