

AC = avaliação curricular

EPS = entrevista profissional de seleção

20 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos quando solicitadas, nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

21 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

22 — Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

23 — Composição do Júri:

Presidente: Porfírio António Mendes Aurélio

1.º vogal efetivo: Zélia Rosa Soares Prates do Rosário

2.º vogal efetivo: Alberto dos Santos Teodoro Prates Nunes

1.º vogal suplente: Nuno Miguel Cachapa Mamede

2.º vogal suplente: Célia do Carmo Nunes Ferrão

Nas suas faltas e impedimentos o presidente do júri será substituído pelo primeiro vogal efetivo.

24 — Exclusão e notificação de candidatos:

24.1 — Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, para a realização da audiência dos interessados nos termos do código de procedimento administrativo.

24.2 — Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de

janeiro, na sua atual redação, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar, nos termos do artigo 32.º do mesmo diploma legal.

24.3 — A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da junta de freguesia.

24.4 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

25 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da junta de freguesia, sendo, ainda, publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

26 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, o presente aviso será publicitado na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, e em jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias contados da mesma data.

27 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da constituição da república portuguesa, a administração pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade e de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

4 de abril de 2013. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Porfírio António Mendes Aurélio*.

306878881



PARTE J3

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Direção-Geral da Administração
e do Emprego Público

Acordo coletivo de trabalho n.º 4/2013

Acordo coletivo de entidade empregadora pública celebrado entre o Gabinete de Planeamento e Políticas do Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos.

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública

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.

Nesta medida, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora, entre o Gabinete de Planeamento e Políticas do Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território, representado pelo seu Diretor, Eng. Eduardo Diniz, e pelo Secretário de Estado da Agricultura, Eng. José Diogo Santiago de Albuquerque, 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 pelo seu Vice-Presidente Dr. Jorge Manuel do Vale Alves Pereira.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, doravante designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores do Gabinete de Planeamento e Políticas, adiante designado por GPP, filiados no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos, adiante abreviadamente designado por STE, vinculados por regime de contrato de trabalho em funções públicas.

2 — O Acordo aplica-se ainda a todos os trabalhadores do GPP que, durante a vigência do mesmo, se venham a filiar no/s sindicato/s subscritores.

3 — Em cumprimento do disposto na alínea *g*) do artigo 350.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, o presente Acordo abrange o GPP e cerca de 42 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

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

Cláusula 3.ª

Denúncia e sobrevigência

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

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 4.ª

Período de funcionamento

O período de funcionamento do GPP inicia-se às 8.00 e termina às 20.00 horas.

Cláusula 5.ª

Período de atendimento

O período de atendimento no GPP decorre entre as 9.30 e as 12.30 horas e entre as 14.30 e as 16.30 horas.

Cláusula 6.ª

Período normal de trabalho

1 — A duração semanal de trabalho é de 35 horas, distribuídas por um período normal diário de 7 horas, de segunda a sexta-feira.

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 de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do 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, 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 — Havendo trabalhadores do GPP pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Cláusula 7.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 — Os dias 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 8.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

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

2 — A modalidade de referência para todos os trabalhadores é a do horário flexível.

3 — No GPP podem ser adotadas as restantes modalidades previstas de horário de trabalho, desde que devidamente fundamentadas e autorizadas pelo dirigente máximo do GPP.

Cláusula 9.ª

Horários específicos

1 — A requerimento do trabalhador e por decisão do GPP, 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 10.ª

Horário flexível

1 — Horário flexível é a modalidade de horário de trabalho que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída, devendo a prestação de serviço ser efetuada entre as 8.00 e às 20.00 horas, com os seguintes períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

- a) Período da manhã — das 10.00 às 12.00 horas;
- b) Período da tarde — das 14.30 às 16.30 horas.

2 — A adoção do horário flexível tem as seguintes regras:

- a) Não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 9 horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho é aferido mensalmente.

3 — A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora, nem superior a duas horas, devendo verificar-se no período compreendido entre as 12.00 e as 14.30 horas.

4 — O não cumprimento das plataformas fixas não é compensável, exceto se devidamente autorizado pelo respetivo superior hierárquico, implicando a perda total do respetivo tempo de trabalho.

5 — A ausência, ainda que parcial, a um período de presença obrigatória, determina a sua justificação.

6 — O saldo diário dos débitos e créditos individuais é transportado para o dia seguinte, até ao termo de cada período mensal.

7 — O saldo positivo apurado no termo de cada mês, quando não utilizado para compensar débitos, confere o direito à dispensa ao serviço, até ao limite de 7 horas, a gozar no mês seguinte, mediante acordo prévio do dirigente em quem esta competência tenha sido delegada.

8 — O saldo negativo apurado no termo de cada mês, implica o registo de falta de um dia ou meio-dia, conforme o período em falta, reportada ao último dia ou dias do período a que respeita, devendo ser justificada nos termos da lei.

9 — Os trabalhadores portadores de deficiência têm direito a transportar, para o mês seguinte, o débito de horas apurado no final de cada período de aferição, e nele ser compensado, até ao limite de 10 horas.

10 — Os registos de saída e de entrada, para o intervalo de descanso, efetuados simultaneamente ou por período inferior a trinta minutos, implicam o desconto do período de descanso de uma hora.

Cláusula 11.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 9.00 às 13.00 horas;
- b) Período da tarde — das 14.00 às 17.00 horas.

Cláusula 12.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado 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 até uma hora.

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 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.

4 — Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

Cláusula 13.ª

Isenção de horário

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 139.º do RCTFP, podem, ainda, gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o GPP, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico.

2 — A isenção de horário de trabalho, nos casos previstos no n.º 1, 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.

Cláusula 14.ª

Trabalho a tempo parcial

1 — Por acordo entre o trabalhador e o GPP, o período normal de trabalho semanal pode ser inferior ao definido na cláusula 6.ª

2 — O trabalho a tempo parcial é prestado de segunda a sexta-feira, em todos ou alguns destes dias, devendo o número de horas diárias ou de dias de trabalho semanal ser fixado por acordo.

3 — O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, bem como ao subsídio de refeição.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5 — Se o período normal de trabalho não for igual, em cada semana, é considerada a respetiva média num período de 2 meses.

6 — O acordo ao regime de trabalho a tempo parcial é concedido tendo em conta as seguintes situações preferenciais, nos termos do previsto no artigo 144.º do RCTFP:

- a) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Pessoa com deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 15.ª

Horário desfasado

1 — Horários desfasados são aqueles que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinadas carreiras e ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2 — O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada do trabalhador ou dos serviços dirigida ao Diretor ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada.

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

Cláusula 16.ª

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário 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 Entidade Empregadora Pública, 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.

5 — Ao trabalhador-estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho extraordinário, exceto por motivo de força maior, nem exigida a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, sempre que colidir com o seu horário escolar ou com a prestação de provas de avaliação.

6 — O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7 — O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e o dirigente ou, na sua falta, pelo dirigente com competência para o efeito.

Cláusula 17.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 18.ª

Interrupção ocasional

1 — Nos termos da alínea b) do artigo 118.º do RCTFP, estão compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário nas seguintes situações:

- a) Resultantes de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) Resultantes do consentimento da entidade empregadora pública.

2 — A autorização para as interrupções ocasionais deve ser solicitada ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, com a antecedência mínima de 24 horas ou, verificando-se a sua impossibilidade, nas situações previstas na alínea a) do número anterior, nas 24 horas seguintes.

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

4 — A impossibilidade a que se refere o n.º 2 deve ser confirmada pelo dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, e registada no SGAP.

Cláusula 19.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 de assiduidade registado, bem como quanto às férias e faltas.

CAPÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 20.ª

Princípios gerais

1 — Constitui dever do GPP 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 — O GPP 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 Entidade Empregadora Pública 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 21.ª

Deveres específicos do GPP

1 — O GPP 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 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) 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;

e) 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;

f) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

g) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

h) Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 222.º do RCTFP.

Cláusula 22.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 GPP;

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 pelo GPP, 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 iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, 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 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 GPP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 23.ª

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a Entidade Empregadora Pública porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 24.ª

Medicina no trabalho

A Entidade Empregadora Pública obriga-se a proporcionar serviços de medicina no trabalho com o intuito de assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores, em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, bem como a nível geral na prevenção de qualquer outro tipo de patologia, na prestação de cuidados de saúde, em situações de primeiros socorros, bem como serviços de vacinação dos trabalhadores nos termos gerais.

Cláusula 25.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 GPP compromete-se a eleger toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2 — A Entidade Empregadora Pública compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o 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 26.ª

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

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

CAPÍTULO III

Disposições finais

Cláusula 27.ª

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma comissão paritária, composta por dois membros de cada parte, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

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 indicará à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes, podendo proceder à sua substituição, mediante comunicação com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

Divulgação do Acordo

O GPP obriga-se a distribuir pelos atuais trabalhadores e no ato de admissão de novos, cópia do presente Acordo.

Cláusula 29.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O GPP compromete-se a reunir anualmente 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 Entidade Empregadora Pública, 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 30.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, desig-

nando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Lisboa, 4 de março de 2013.

Pela Entidade Empregadora Pública:

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

O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Santiago de Albuquerque*.

O Diretor do Gabinete de Planeamento e Políticas, *Eduardo Diniz*.

Pela Associação Sindical:

O Vice-Presidente do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos, *Jorge Manuel do Vale Alves Pereira*.

Depositado em 4 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 4/2013, a fls. 5 do Livro n.º 1.

11 de abril de 2013. — A Diretora-Geral, *Carolina Ferra*.

206890658

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