

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 23/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Nova de Famalicão e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, significando designadamente o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada, em anexo, pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo os artigos 13.º, 14.º e 364.º legitimidade aos Municípios para, conjuntamente com as Associações Sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados ACEP.

No dia 16 de junho de 2015 foi assinado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 22/2015, entre o Município de Vila Nova de Famalicão e o SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 130, de 7 de julho de 2015, documento que importa rever e atualizar, acompanhando a nova realidade sentida na vida profissional e pessoal dos/as trabalhadores/as, bem como as alterações do quadro legislativo, com vista ao estabelecimento de medidas que conciliem a vida pessoal e familiar com a vida profissional dos/as trabalhadores/as, indo ao encontro das suas necessidades e elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Também, no âmbito de um processo de negociação coletiva, o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, empresas Públicas, Concessionárias e Afins e o STFPNSN – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte apresentaram propostas e ambos manifestaram interesse em celebrar acordos coletivos de trabalho com o Município de Vila Nova de Famalicão.

Neste sentido, ao abrigo do disposto no n.º 4, do artigo 364.º e da alínea a), do n.º 2, do artigo 27.º, ambos da LTFP, as partes estabelecem o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, também designado ACEP, que substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 22/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 130, de 7 de julho de 2015.

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Público, adiante abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos/as trabalhadores/as do Município de Vila Nova de Famalicão, adiante designado por MVNF, filiados/as nos sindicatos outorgantes do presente acordo, bem como a todos/as os/as que venham a filiar-se nestes sindicatos durante a sua vigência.

2- O presente Acordo é celebrado ao abrigo da legislação em vigor e aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo MVNF, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para os efeitos previsto na alínea g), do n.º 2, do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos/as pelo presente Acordo, aproximadamente, 301 trabalhadores/as.

4- O Acordo aplica-se ainda aos/às restantes trabalhadores/as integrados/as em carreira, ou em funções, no MVNF que a ele não se oponham no prazo de 15 dias a contar da sua data de entrada em vigor, através de comunicação escrita dirigida ao Presidente da Câmara Municipal.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com vigência de um ano, renovando-se por iguais períodos, e revoga o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 22/2015, publicado no *Diário da República*, n.º 130, 2.ª série, de 7 de julho.

2- A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na legislação em vigor, designadamente nos artigos 373.º e seguintes da LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 6.ª, o período normal de trabalho semanal é de 35 horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

2- Sem prejuízo de outras disposições deste Acordo, ou de outras legalmente aplicáveis, o período normal diário de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, compreendido entre uma e duas horas, podendo, mediante acordo entre o/a trabalhador/a e o respetivo dirigente, ser reduzido para 30 minutos.

3- Os/as trabalhadores/as não podem prestar mais de 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho, podendo, no entanto, ser prestadas 6 (seis) horas consecutivas de trabalho, mediante acordo entre o/a trabalhador/a e o MVNF.

4- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo da modalidade de horário flexível e isenção de horário.

5- O MVNF não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e comunicadas às estruturas sindicais, ou 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.

7- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o MVNF recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em documento próprio.

8- Sem prejuízo do disposto no n.º 6, se pelo MVNF, ou pelo trabalhador, surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, salvaguardado o direito a compensação económica resultante do acréscimo de despesas para os trabalhadores, quando devidamente justificadas.

9- Havendo trabalhadores do MVNF pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Cláusula 4.ª

Modalidades de horário de Trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Meia Jornada;

- e) Horário desfasado;
- f) Horário específico;
- g) Trabalho por turnos;
- h) Trabalho noturno.

Cláusula 5.^a

Horários específicos

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, para além dos horários previstos na cláusula anterior, o MVNF, ouvidos/as os/as trabalhadores/as envolvidos/as, poderá fixar horários específicos para determinado conjunto de serviços ou trabalhadores/as, fixando-se, sempre que o normal funcionamento do serviço o permita, nomeadamente, o seguinte horário específico:

- a) De segunda a quinta-feira: das 09:00 horas às 18:00 horas, com intervalo de descanso, preferencialmente, de uma hora e nunca inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, a gozar entre as 11:45 horas e as 14:30 horas, de acordo com as orientações dos respetivos dirigentes;
- b) À sexta-feira: das 09:00 horas às 12:00 horas.

3- A requerimento do/a trabalhador/a e por despacho do Presidente da Câmara, ou de quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Na parentalidade;
- b) A trabalhadores/as estudantes;
- c) Aos/às trabalhadores/as que exerçam funções, que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

A modalidade de horário rígido consiste naquela, ou naquelas, que, exigindo 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.

Cláusula 7.^a

Horário Flexível

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, adiante abreviado por CT, aprovado, em anexo, pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, 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 adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode, mediante acordo entre o trabalhador e o seu superior hierárquico, ser efetuada entre as 08:00 horas e as 20:00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10:00 horas às 12:00 horas e das 14:30 horas às 16:30 horas;

b) Sem prejuízo do disposto no n.º 2, da cláusula 3.^a, a interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês;

d) Verificando-se a existência de excesso horas, ou débito de horas, no final do período de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, até ao limite da duração média diária de trabalho;

e) A não compensação de um débito de horas, nos termos da alínea anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho e será reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

4- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

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.

Cláusula 8.^a

Meia Jornada

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 114.º-A da LTFP, a meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

2- A meia jornada é requerida pelo trabalhador por escrito e não pode ter a duração inferior a um ano.

3- Para o trabalhador beneficiar desta modalidade de horário é necessário que reúna um dos seguintes requisitos:

a) Tenha 55 anos, ou mais, à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenha netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenha filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Na adoção da meia jornada é obrigatória a presença do/a trabalhador/a no local de trabalho pelo menos 3 dias por semana.

Cláusula 9.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua só deve ser adotada quando a pretensão do trabalhador não é possível de ser alcançada mediante a adoção da modalidade de horário específico, ou horário flexível, e consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho, devendo o trabalhador, tendencialmente, permanecer nas instalações do serviço.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando o período de descanso seja efetuado fora das instalações do local de trabalho, o mesmo deverá ser registado com recurso ao método de registo biométrico, excetuando-se os casos em que as funções estejam a ser exercidas fora das instalações/serviços Municipais e não existam nas imediações registos biométricos disponíveis.

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário com a duração de 30 minutos.

4- A jornada contínua pode ser autorizada, mediante requerimento do trabalhador, 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 até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

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 10.^a

Trabalho por turnos

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 115.º da LTFP, considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os/as trabalhadores/as ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de 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- O/A trabalhador/a só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

3- No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua, ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

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

6- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições, os/as trabalhadores/as podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.

7- Aos/às trabalhadores/as que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, é obrigatório ser-lhes assegurado nas próprias instalações o espaço adequado para esse efeito.

8- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores/as 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.

9- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório, ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas).

10- O/a trabalhador/a que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável, quer do médico indicado pelo MVNF, quer do médico do/a trabalhador/a;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o MVNF e o/a trabalhador/a, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

11- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

12- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

Cláusula 11.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, aquele que é realizado no período compreendido entre as 20:00 horas de um dia e as 07:00 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia, ou a redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho, cabendo a escolha ao/à trabalhador/a.

3- O MVNF obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 12.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Os/as trabalhadores/as titulares de cargos dirigentes e que chefiem Equipas Multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, não estando sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o MVNF, os/as trabalhadores/as integrados/as nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico Superior;

b) Especialista de Informática;

c) Coordenador Técnico;

d) Outros/as trabalhadores/as, cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas maioritariamente fora dos limites dos horários normais de trabalho, dependendo de acordo entre as partes.

3- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- Os/as trabalhadores/as isentos/as de horários de trabalho não estão sujeitos/as aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos dias de feriados,

ao período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar realizado em dias de descanso.

5- Ao/à trabalhador/a 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.

6- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

7- O disposto nesta cláusula não isenta o/a trabalhador/a do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho tenha que ser realizado fora do local onde o/a trabalhador/a está afeto.

8- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia de feriado, será pago como trabalho suplementar, nos termos do disposto no artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 13.ª

Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores/as, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao Presidente da Câmara, ou a quem tenha esta competência delegada, ouvidas as partes.

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos/as trabalhadores/as pelos respetivos períodos de trabalho compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída, aplicáveis e dos/as trabalhadores/as abrangidos por cada um deles.

Cláusula 14.ª

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador/a, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o MVNF, carecendo sempre de solicitação e autorização prévia, por escrito, exceto por motivo de força maior, devendo o respetivo dirigente fazer essa solicitação, no prazo de 5 (cinco) dias que antecedem a data da sua realização.

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

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

- a) Trabalhador/a portador/a de deficiência;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador/a com filhos, ou descendentes, ou afins de linha reta, ou adotados com idade inferior a 12 anos, ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador/a com doença crónica;
- d) Trabalhador/a estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 15.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado, quando o órgão ou serviço tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios, e não se justifique a admissão de trabalhador/a, é de 200 horas.

2- O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base.

Cláusula 16.^a**Interrupção ocasional**

1- 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/a trabalhador/a;
- b) As resultantes do consentimento do MVNF;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) 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 afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 17.^a**Teletrabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 165.º a 171.º do Código de Trabalho, para efeitos da LTFP, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do MVNF, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica, tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2- A duração inicial do acordo escrito entre o MVNF e o/a trabalhador/a que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos até ao limite de três anos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação, podendo ainda cessar, durante os primeiros 30 dias de execução.

3- Cessado o acordo pelo período estipulado, o/a trabalhador/a 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/a um/a trabalhador/a para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este/a exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

CAPÍTULO III

Férias, Faltas e DispensasCláusula 18.^a**Férias**

1- O/a trabalhador/a ao serviço do MVNF tem direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, a que acresce mais um dia de férias por cada 10 anos de serviço, nos termos da LTFP.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem dias úteis de férias, ao/à trabalhador/a que tenha tido avaliação positiva no último período avaliativo, desde que não tenha faltas injustificadas, nos seguintes termos:

- a) A partir de 01 de janeiro de 2025, dois (2) dias úteis;
- b) A partir do dia 01 de janeiro de 2026, ao disposto na alínea anterior, acresce um (1) dia útil;

3- O disposto no número anterior aplica-se ainda a trabalhadores/as não avaliados por estarem a desempenhar funções em comissão de serviço em cargos dirigentes e em Equipas Multidisciplinares, por estarem nomeados nos Gabinetes de Apoio, ou que estejam a desempenhar funções em cedência de interesse público.

4- O acréscimo ao período de férias previsto nos números anteriores, não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias e deve ser gozado até ao termo de cada ano civil, por acordo, ou, na sua falta, determinado pelo respetivo dirigente, não podendo, em caso algum, transitar para o ano seguinte, nem ser substituído por compensação.

5- A falta de avaliação, por motivo imputável ao avaliador, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 19.^a**Dispensas e faltas justificadas**

1- O/a trabalhador/a tem direito, mediante comunicação prévia, a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, o gozo da dispensa deverá ser efetuado no dia útil imediatamente seguinte;

b) Caso o dia de aniversário coincida com o gozo de período obrigatório de férias, aplicar-se-ão as regras previstas na alínea anterior, isto é, a dispensa deverá ocorrer imediatamente a seguir ao término das férias, ou, por motivos de conveniência de serviço, no dia útil imediatamente seguinte;

c) Os/as trabalhadores/as em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- O disposto no número anterior produz efeitos a 01 de janeiro de 2025.

3- Aos/às trabalhadores/as que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março ou no dia útil imediatamente seguinte.

4- O/a trabalhador/a tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

5- Faltas por doação de sangue:

a) O/a trabalhador/a que pretenda dar sangue benevolamente tem direito a dispensa do serviço no dia da doação, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação;

b) A autorização referida no número anterior só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço;

c) As faltas por motivo de doação de sangue não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

CAPÍTULO IV

Segurança e Saúde no Trabalho

SECÇÃO I

Disposições GeraisCláusula 20.^a**Princípios gerais e conceitos**

1- O presente Capítulo tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos/as trabalhadores/as.

2- As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os/as trabalhadores/as que exercem atividade ao serviço do MVNF, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como a qualquer trabalhador/a por conta de outrem ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para o MVNF.

3- Para efeitos do presente Capítulo, entende-se por:

a) Trabalhador/a: Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, ao Município, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.

b) Empregador Público (EP): O Município de Vila Nova de Famalicão.

c) Representante dos/as Trabalhadores/as (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos/as trabalhadores/as nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

d) Local de trabalho: Todo o lugar em que o/a trabalhador/a se encontra, ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do MVNF.

e) Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um/a ou mais trabalhadores/as.

f) Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

g) Perigo ou Fator de Risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos/às trabalhadores/as ou a terceiros.

h) Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

i) Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os/as trabalhadores/as ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

j) Segurança no trabalho: conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

l) Saúde no trabalho/saúde ocupacional: aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos/as trabalhadores/as, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

4- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281º a 284º do Código do Trabalho e na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual, por força da remissão do artigo 15º n.º 2, alínea a) da LTFP.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 21.ª

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de Segurança e Saúde no Trabalho, adiante designada por SST, o MVNF obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da SST;

b) Assegurar a todos/as os/as trabalhadores/as, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do MVNF e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos/as trabalhadores/as, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos/as trabalhadores/as;

iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do MVNF num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os/as trabalhadores/as, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo MVNF;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos/as trabalhadores/as;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos/as trabalhadores/as em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores/as, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos/as trabalhadores/as responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores/as com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos/às trabalhadores/as, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho,

sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

- xii)* Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii)* Dar instruções adequadas aos/às trabalhadores/as;
- xiv)* Garantir que os/as trabalhadores/as têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos/às trabalhadores/as, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi)* Promover a consulta dos representantes dos/as trabalhadores/as ou, na sua falta, dos/as próprios/as trabalhadores/as, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii)* Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii)* Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix)* Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da SST, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx)* Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi)* Fornecer aos/às seus/suas trabalhadores/as o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 22.^a

Deveres dos/as trabalhadores/as

1- Constituem obrigações dos/as trabalhadores/as:

- a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo MVNF;
- 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 instruções transmitidas pelo MVNF, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d)* Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo MVNF e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe 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;
- g)* Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos/as trabalhadores/as ou de terceiros.

2- Os/as trabalhadores/as não podem ser prejudicados/as 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 outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do/a trabalhador/a 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 e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os/as trabalhadores/as, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos/as trabalhadores/as no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não ex-

cluem a responsabilidade do MVNF pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 23.^a

Direito de informação

1- Todos/as os/as trabalhadores/as, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores/as, bem como os/as trabalhadores/as ou serviços encarregues de os pôr em prática.

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia;
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 24.^a

Direito de formação

1- Todos/as os/as trabalhadores/as, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os/as trabalhadores/as e seus representantes, designados para se ocuparem de todas, ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O MVNF, tendo em conta a dimensão do serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os/as trabalhadores/as responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo MVNF, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o/a trabalhador/a.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o MVNF, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos/das trabalhadores/as no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 25.^a

Direito de representação

1- Todos/as os/as trabalhadores/as vinculados/as ao MVNF têm direito a eleger e ser eleitos/as representantes dos/as trabalhadores/as para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos/as trabalhadores/as eleitos/as no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos/as os/as trabalhadores/as do MVNF perante:

- a) Os/as próprios/as trabalhadores/as;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 26.^a

Representantes dos/as trabalhadores/as

1- Os/as representantes dos/as trabalhadores/as para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democrati-

amente, por voto secreto e direto dos/as trabalhadores/as, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de *Hondt*.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores/as representados/as no MVNF, ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos/as trabalhadores/as, não podendo nenhum/a trabalhador/a subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos/as trabalhadores/as a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores/as ao serviço do MVNF, nos termos da legislação em vigor.

4- O mandato dos representantes dos/as trabalhadores/as é de três anos.

Cláusula 27.^a

Processo eleitoral

1- Os/as trabalhadores/as, ou sindicato que promove a eleição, comunicam aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao MVNF, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, o MVNF compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à Comissão Eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5- O MVNF 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 28.^a

Crédito de Horas

1- Os/as representantes dos/as trabalhadores/as para a segurança e saúde no trabalho, dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os/as trabalhadores/as possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao MVNF, por escrito e com uma antecedência mínima de 5 dias, salvo motivo atendível.

4- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 29.^a

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste Acordo e da lei, o MVNF deve consultar, por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos/as trabalhadores/as ou, na sua falta, os/as próprios/as trabalhadores/as sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores/as sujeitos/as a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segu-

rança dos/as trabalhadores/as;

- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores/as para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores/as responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores/as, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os/as representantes dos/as trabalhadores/as têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado pelo EP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos/as representantes dos/as trabalhadores/as sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

5- O MVNF que não acolha o parecer emitido pelos/as representantes dos/as trabalhadores/as ou, na sua falta, pelos/as próprios/as trabalhadores/as, deve informá-los dos fundamentos, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo MVNF aos/as representantes dos/as trabalhadores/as, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os/as representantes dos/as trabalhadores/as devem organizar, eles/as próprios/as, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 30.^a

Outros Direitos dos/as Representantes dos/as Trabalhadores/as para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O MVNF, sempre que possível, colaborará com os/as representantes dos/as trabalhadores/as, colocando à sua disposição os meios materiais e técnicos necessários, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 23.^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos/as trabalhadores/as para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

- a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 24.^a (Direito de formação) deste ACEP, o MVNF deve proporcionar condições para que os representantes dos/as trabalhadores/as recebam formação adequada.

4- Os/as representantes dos/as trabalhadores/as podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações no decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os/as representantes dos/as trabalhadores/as têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo MVNF.

6- Os/as representantes dos/as trabalhadores/as têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos/as representantes dos/as trabalhadores/as para arquivo próprio.

9- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos/as trabalhadores/as pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECCÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no TrabalhoCláusula 31.^a**Objetivos**

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos/as trabalhadores/as;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 21.^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) Informar e formar os/as trabalhadores/as e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) Informar e consultar os representantes dos/as trabalhadores/as ou, na sua falta, os/as próprios/as trabalhadores/as, em conformidade com o disposto cláusula 29.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 32.^a**Competências**

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Apoiar o Representante Legal do MVNF no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- c) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos/as trabalhadores/as a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- d) Garantir a adequação do trabalho ao/à trabalhador/a, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- e) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- g) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- h) Informar e formar os/as trabalhadores/as sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- i) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- m) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- n) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- o) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- p) Promover e garantir a vigilância da saúde dos/as trabalhadores/as, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 33.^a**Medicina do trabalho**

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está

obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores/as com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os/as demais trabalhadores/as;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos/as trabalhadores/as, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do/a trabalhador/a ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do/a trabalhador/a, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador/a o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo/a trabalhador/a.

Cláusula 34.^a

Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do/a trabalhador/a.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do/a trabalhador/a.

3- A ficha clínica do/a trabalhador/a está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do/a trabalhador/a que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 35.^a

Ficha de Aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável do serviço de recursos humanos.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do/a trabalhador/a, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Cláusula 36.^a

Encargos

O MVNF suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 37.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual, doravante designados EPI, todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um/a trabalhador/a para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte, ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva

nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao MVNF:

- a) Fornecer, gratuitamente, aos/às trabalhadores/as os EPI's, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;
- b) Informar e formar os/as trabalhadores/as sobre a correta utilização dos respetivos EPI's;
- c) Garantir que o EPI só é utilizado pelo/a trabalhador/a a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do MVNF, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

4- A escolha dos EPI's deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os/as trabalhadores/as.

Cláusula 38.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O MVNF obriga-se a instalar os/as trabalhadores/as em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos/as trabalhadores/as.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 39.^a

Locais para refeição

Dentro das possibilidades do MVNF, este tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos/as trabalhadores/as 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 confecção e aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os/as trabalhadores/as se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

Cláusula 40.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a entidade empregadora pública, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 41.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador/a só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4- Durante o tratamento, o MVNF garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias.

5- As disposições constantes desta cláusula, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 42.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos/as quantos/as exercem atividades no MVNF, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador/a.

Cláusula 43.^a

Participação dos/as trabalhadores/as

1- O MVNF compromete-se a reunir periodicamente com a/as associação/ões sindical/ais subscritora/s para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos/às trabalhadores/as.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo MVNF, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos/as trabalhadores/as, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 44.^a

Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 45.^a

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por um membro de cada sindicato subscritor e igual número pela entidade empregadora.

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 Emprego Público (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- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada

Cláusula 46.^a

Casos omissos

Todas as matérias não reguladas no presente Acordo, bem como os casos omissos, serão regidos pela lei geral aplicável, designadamente, pelas normas previstas na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e no Código do Trabalho.

Vila Nova de Famalicão, 31 de janeiro de 2025.

Pelo empregador público:

Pelo Município de Vila Nova de Famalicão:

Mário de Sousa Passos, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão.

Pelas associações sindicais:

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

Fernando Gonçalves Fraga, na qualidade de secretário nacional e mandatário do SINTAP, nos termos conjugados dos artigos 13.º, alínea e) e 62.º, número 2 dos estatutos do SINTAP.

Manuel da Silva Braga, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário do SINTAP, nos termos conjugados dos artigos 13.º, alínea e) e 62.º, número 2 dos estatutos do SINTAP.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, na qualidade de tesoureiro, membro da direção nacional e mandatário do STAL, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

Vitor Emanuel Pinheiro Antunes, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário do STAL, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

Pelo STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, na qualidade de coordenador e membro da direção do STFPSN.

Helena Sofia Pinheiro Peixoto, na qualidade de membro da direção do STFPSN.

Depositado em 11 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 23/2025, a fl. 82 do livro n.º 3.