

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 54/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila do Conde e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros

Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Vila do Conde e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionários e afins, o SNPM – Sindicato Nacional das Polícias Municipais, o STFPSN – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, e o STE – Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo 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 abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Vila do Conde presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos/as trabalhadores/as necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Face ao que precede, considerando que os instrumentos de regulamentação coletiva não são documentos estanques, podendo e devendo ser atualizados não só à luz das mudanças legislativas, mas também sociais, procedeu-se à sua revisão.

Neste contexto é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, que substitui os Acordos Coletivos n.ºs 174/2015, 185/2015, 186/2015 e 187/2015, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, n.º 228, de 20 de novembro de 2015 e 199/2015, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, n.º 232, de 26 de novembro de 2015.

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Vila do Conde adiante designado por Empregador Público e por outro, a totalidade dos/as trabalhadores/as do Empregador Público filiados/as no SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionários e afins, no SNPM – Sindicato Nacional

das Polícias Municipais, no STFPSN – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte e no STE – Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar nestes sindicatos durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O ACEP aplica-se, ainda, aos/às restantes trabalhadores/as em funções no Município, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, não sindicalizados/as ou sindicalizados/as em associação sindical não outorgante, salvo oposição expressa, nos termos previstos nos n.os 2 e 3 do artigo 370º da LTFP.

3- Para os devidos efeitos, estima-se que serão abrangidos/as por este Acordo cerca de 1400 trabalhadores/as.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobre vigência

1- O presente Acordo vigora pelo prazo de 3 (três) anos, renovando-se sucessivamente por períodos de 1 (um) ano, e revoga os Acordos Coletivos n.ºs 174/2015, 185/2015, 186/2015 e 187/2015, publicado em *Diário da República*, 2.^a série, n.º 228, de 20 de novembro de 2015 e 199/2015, publicado em *Diário da República*, 2.^a série, n.º 232, de 26 de novembro de 2015.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes do LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco 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 de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, sempre de acordo com o/a trabalhador/a.

3- Os/as trabalhadores/as 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 suplementar.

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

5- O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

6- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos/às trabalhadores/as abrangidos/as e aos/às delegados/as 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 Empregador Público 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 desta cláusula, se pelo Empregador Público ou pelo/a trabalhador/a surgirem situações pontuais e de duração limitada, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes.

9- As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os/as trabalhadores/as conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

10- Havendo trabalhadores/as do Município pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

11- As situações de trabalho suplementar, de descanso semanal e descanso complementar, bem como a fixação da modalidade de horário, são definidas na programação de serviço a estabelecer mensalmente pelos

serviços municipais de polícia, devendo, pelo menos uma vez por mês, fazer coincidir aqueles dias de descanso com o sábado e o domingo.

Cláusula 4.^a

Modalidades de horário de Trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

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

Cláusula 5.^a

Horários específicos

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) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- c) Aos Trabalhadores que exerçam funções que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- A interrupção obrigatória de trabalho diário é estabelecida nos termos do n.º 2 da cláusula 3.^a;

Cláusula 7.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente o período normal trabalho diário e semanal, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos sectores 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 ao/à dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

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/à 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/as por cada um deles.

Cláusula 8.^a

Horário Flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao/à trabalhador/a 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- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar.

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 09H00 e as 18H30, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10H00 às 12H30 horas e das 14H00 às 16H30 horas;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é estabelecida nos termos do n.º 2 da cláusula 3ª;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

5- Os/as trabalhadores/as sujeitos/as ao cumprimento de horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados/as 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;

6- No final de cada período de referência, há lugar:

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

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

7- Relativamente aos/as trabalhadores/as portadores/as 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.

8- A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

9- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mês seguinte.

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua 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.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário de 30 minutos.

3- A jornada contínua pode ser autorizada, mediante requerimento do/a trabalhador/a, nos seguintes casos:

a) Trabalhador/a progenitor/a com filhos/as até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador/a adotante, nas mesmas condições dos/as trabalhadores/as progenitores/as;

c) Trabalhador/a que, substituindo-se aos progenitores/as, tenha a seu cargo neto/a com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador/a 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 o/a progenitor/a, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o/a menor/a;

e) Trabalhador/a-estudante;

f) No interesse do/a trabalhador/a, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.ª

Trabalho por turnos

1- 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/as trabalhadores/as 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/a de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do/a trabalhador/a 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/as trabalhadores/as que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, correspondem ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas, com a exceção do disposto no n.º 11 da cláusula 3ª.

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

6- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superior a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho.

7- 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.

8- Aos/às trabalhadores/as que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Município obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

9- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores/as que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles/as e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

10- 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).

11- O trabalhador 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 Empregador Público, 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 Empregador Público e o/a trabalhador/a, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

12- O regime de turnos é permanente quando o/a trabalho/a 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.

13- 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 período de trabalho noturno o trabalho compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador/a noturno, aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho normal correspondente a pelo menos duas horas por dia.

3- O/a trabalhador/a noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4- O Município 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- Para além dos casos previstos na lei, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os/as trabalhadores/as integrados/as nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico/a Superior;

b) Graduado/a Coordenador/a da Carreira de Agente da Polícia Municipal;

c) Coordenador/a Técnico/a;

d) Encarregado/a Geral Operacional;

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

3- Os/as trabalhadores/as isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar realizado em dias de descanso.

4- 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.

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

6- 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 seja prestado fora das instalações do serviço onde o/a trabalhador/a está afeto.

Cláusula 13.^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 Município de Vila do Conde, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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 deficiente;
- 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 14~~B~~

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, é de 200 horas.

2- O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base, nas situações legalmente previstas.

Cláusula 15.^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 Empregador Público;
- 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 16.^a

Direito a férias

1- O/a trabalhador/a tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no nº, 1 do artigo 126º da LTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias referido do número anterior acrescem três dias úteis de férias, caso o/a trabalhador/a, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, menção positiva.

3- Os dias de acréscimo devem ser gozados até ao termo de cada ano civil, não podendo em caso algum transitar para o ano seguinte nem ser substituídos por compensação.

4- O disposto no número anterior produz efeitos a 1 de janeiro de 2025.

5- Na falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao Empregador Público, aplica-se a última

avaliação efetuada, sendo substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção positiva, no caso da última avaliação efetuada ser negativa.

6- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

7- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do artigo 126º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

Cláusula 17.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- O/a trabalhador/a tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os/as trabalhadores/as em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- 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, aplicando-se a este dia as regras constantes no número 1 da presente cláusula.

3- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com dia de descanso obrigatório ou complementar, feriado nacional ou municipal e tolerância de ponto, o dia será gozado no 1º dia útil seguinte.

4- O/a trabalhador/a tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional, sendo que a não obtenção de resposta adequada no prazo de 10 dias úteis, não consubstancia um deferimento tácito do pedido.

5- Quando ocorra o falecimento de um familiar do/a trabalhador/a da linha colateral em 3º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o/a trabalhador/a tem direito a dispensa do serviço no dia do funeral, sem perda de remuneração, sem direito ao subsídio de refeição, mediante apresentação da declaração comprovativa da presença.

6- O/a trabalhador/a tem direito a dispensa de serviço, sem perda de remuneração, para acompanhamento escolar dos descendentes, no primeiro dia do Jardim de Infância, 1º ano do 1º ciclo e 1º ano do 2º ciclo.

7- 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.

Cláusula 18.^a

Teletrabalho

1- O teletrabalho consiste na prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do/a trabalhador/a a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O teletrabalho é aplicável aos/às trabalhadores/as titulares de um vínculo de emprego público nos termos do previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

Cláusula 19.^a

Segurança no Trabalho

As partes comprometem-se ao cumprimento das matérias respeitantes à segurança e saúde no trabalho previstas na LTFP, no Código do Trabalho e no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 20.^a

Comissão Paritária

1- Compete à comissão paritária interpretar as disposições normativas do presente acordo e integrar as suas cláusulas.

- 2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.
- 3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores/as, sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica 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.
- 5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
- 7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.
- 8- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 9- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.
- 12- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas, por correio eletrónico ou por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 21.^a

Divulgação

As partes obrigam-se a divulgar o presente acordo junto dos trabalhadores do Município, bem como junto dos responsáveis de serviço, que procederão à sua divulgação.

Cláusula 22.^a

Procedimento Culposos

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

Cláusula 23.^a

Participação dos trabalhadores

- 1- O Município compromete-se a reunir anualmente, estando sempre disponível para agendamento de reuniões, sempre que tal se revele necessário.
- 2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos da lei, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos/as trabalhadores/as, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 24.^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, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Vila do Conde, 24 abril de 2025.

Pelo Município de Vila do Conde, empregador público:

Vítor Manuel Moreira Costa, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Vila do Conde.

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, conforme credencial apresentada.

Manuel da Silva Braga, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário, conforme credencial apresentada.

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

Ana Maria Barros Moreira, na qualidade de dirigente sindical e mandatária, conforme credencial apresentada.

Vítor Vladimiro Cardoso Vieira, na qualidade de dirigente sindical e de mandatário.

Pelo SNPM - Sindicato Nacional das Polícias Municipais:

Paulino José Teixeira de Freitas, na qualidade de tesoureiro e de mandatário, conforme credencial apresentada.

Pedro Jorge Moreira de Magalhães, na qualidade de secretário da direção e mandatário, conforme credencial apresentada.

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

Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro, na qualidade de membro dirigente e mandatária, conforme credencial apresentada.

Pelo STE - Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos:

Maria Helena Correia da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do sindicato, conforme credencial apresentada.

Dulce Maria dos Santos Figueiredo, na qualidade de dirigente mandatada pela direção, conforme credencial apresentada.

Depositado em 13 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 51/2025, a fl. 87 do livro n.º 3.