

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 110/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Góis e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 4

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos) - Alteração salarial e outra ..... 14
- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns) - Alteração salarial e outras ..... 17
- Acordo de empresa entre a Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global ..... 20

#### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

##### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

##### II – DIREÇÃO:

- Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE - Eleição ..... 42
- Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) - Eleição ..... 43
- Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Substituição ..... 44

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

### I – ESTATUTOS:

- Associação Nacional dos Industriais de Botões que passa a denominar-se Associação Nacional dos Industriais de Botões e Acessórios Têxteis - ANIB - Alteração ..... 45

## COMISSÕES DE TRABALHADORES:

### II – ELEIÇÕES:

- Unidade Local de Saúde do Tâmega e Sousa, EPE - Substituição ..... 47
- EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA - Substituição ..... 48

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

### I – CONVOCATÓRIAS:

- OTIS Elevadores, L.<sup>da</sup> - Convocatória ..... 49

**Aviso:**

Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego.

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego passou a ser o seguinte: [dsrctot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrctot@dgert.mtsss.pt).

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

**Nota:**

A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.

O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

**Execução gráfica:**

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo de trabalho n.º 110/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Góis e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins****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 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 Góis presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores 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.

## CAPÍTULO I

**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 Góis, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 28 (vinte e oito) trabalhadores.

3- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

4- Aos restantes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas integrados em carreira ou em funções no empregador público, a que é aplicável, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados - n.º 3 do artigo 370.º da LTFP.

## Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACEP substitui o ACEP n.º 114/2016, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 15, de 22 de janeiro de 2016, entra em vigor no quinto dia útil após a publicação, com exceção dos pontos 2 e 4 da

cláusula 15<sup>a</sup>, que entram em vigor a partir de 1 de janeiro de 2026, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da 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

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

- a) Domingo e Segunda-feira; ou
- b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha um dia de descanso por cada sete dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

9- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, 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, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Modalidades de horário de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário;
- f) Meia jornada.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Horário rígido**

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Jornada contínua**

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- 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.

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Trabalho por turnos**

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores 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.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

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

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.



### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Direito a férias**

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

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem três dias úteis, sempre que a última avaliação do trabalhador for positiva.

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

4- Ao período de férias acresce ainda o dia de aniversário do trabalhador sem perda de remuneração nos seguintes termos:

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, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte;

c) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

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

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Dispensas e ausências justificadas**

1- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

2- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea e), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

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

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Feriado municipal e Carnaval**

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Formação profissional**

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações

de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

### CAPÍTULO III

#### Segurança e saúde no trabalho

##### SECÇÃO I

##### Disposições Gerais

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

##### SECÇÃO II

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores 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 trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

a) Os próprios trabalhadores;

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 23.<sup>a</sup>****Crédito de Horas**

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 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.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

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

**Cláusula 24.<sup>a</sup>****Direito de consulta e proposta**

O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos 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 segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, 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.

**SECÇÃO III****Disposições comuns****Cláusula 25.<sup>a</sup>****Equipamentos de proteção individual**

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador 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 EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização

expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

4- A escolha dos EPI 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- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- 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 trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Divulgação Obrigatória

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

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 EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Procedimento Culposo

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, 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.

Góis, 3 de novembro de 2025.

Pelo Município de Góis:

Sr. *António Rui de Sousa Godinho Sampaio*, na qualidade de presidente da Câmara de Góis.

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

Sr.<sup>a</sup> *Luísa Maria Moura Rodrigues da Silva* e Sr.<sup>a</sup> *Marlene Maria Sousa Maricato*, ambas dirigentes nacionais do STAL, na qualidade de mandatárias em substituição dos representantes legais estatutariamente definidos.

Depositado em 19 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 120/2025, a fl. 99 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos) - Alteração salarial e outra**

## Cláusula prévia

## Âmbito da revisão

1- O presente contrato coletivo de trabalho revê parcialmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2025.

2- Em todas as matérias não alteradas pela presente revisão, mantém-se vigente a redação constante da publicação referida no número anterior.

(...)

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Âmbito

1- (...)

2- (...)

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

(...)

Cláusula 19.<sup>a</sup>

## Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €.

2- (...)

3- (*Eliminar.*)

4- (...)

(...)

Cláusula 52.<sup>a</sup>

## Produção de efeitos das cláusulas de expressão pecuniária

O disposto no número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup> produz efeitos a 1 de setembro de 2025.

(...)

## ANEXO III

**Tabela salarial****Remunerações mínimas**

De 1 de abril a 31 de dezembro de 2025

Grupo	Categoria	Total (euros)
I	Diretor de serviços Chefe de escritório Analista de sistemas	1 512,00 €
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de contabilidade Tesoureiro	1 354,00 €
III	Chefe de secção Técnico superior principal Chefe de vendas Programador	1 206,00 €
IV	Técnico superior Inspetor de vendas Secretário de direção	1 145,00 €
V	Técnico comercial e de <i>marketing</i> Caixa Técnico administrativo Técnico de higiene e segurança Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	1 070,10 €
VI	Técnico administrativo assistente Cobrador Operador comercial	1 020,00 €
VII	Rececionista-telefonista	945,00 €
VIII	Contínuo Porteiro Rececionista-telefonista (1.º ano)	915,00 €
IX	Assistente administrativo (2.º ano)	905,00 €
X	Assistente administrativo (1.º ano) Promotor de vendas (com comissão) Operador de limpeza Contínuo (1.º ano) Porteiro (1.º ano) Vendedor (com comissão)	880,00 €
XI	Paquete (até 17 anos)	880,00 €

Porto, 3 de outubro de 2025.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

*Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco*, mandatário.

*Gonçalo Aguiar Branco*, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*José Armando Figueiredo Correia*, mandatário.

*José Eduardo Pereira Andrade*, mandatário.

### **Declaração**

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Sectores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Aquicultura, Pesca e Serviços Relacionados;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado a 20 de novembro de 2025, a fl. 121 do livro n.º 13, com o n.º 300/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns) - Alteração salarial e outras**

## Cláusula prévia

## Âmbito da revisão

1- O presente contrato coletivo de trabalho revê parcialmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2025.

2- Em todas as matérias não alteradas pela presente revisão, mantém-se vigente a redação constante da publicação referida no número anterior.

(...)

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

1- (...)

2- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

(...)

Cláusula 19.<sup>a</sup>

## Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €.

2- (...)

3- (*Eliminar.*)

4- (...)

(...)

Cláusula 21.<sup>a</sup>

## Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 54,70 € para alimentação e alojamento, ou efetuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respetivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço ..... 3,60 €;

b) Ceia ..... 3,30 €;

c) Almoço ou jantar ..... 10,90 €;

d) Dormida ..... 31,70 €.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)  
(...)

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Produção de efeitos das cláusulas de expressão pecuniária**

O disposto no número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup> e nos números 1 e 2 da cláusula 21.<sup>a</sup> produz efeitos a 1 de setembro de 2025.

(...)

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

**Remunerações mínimas**

De 1 de abril a 31 de dezembro de 2025

Grupo	Categoria	Total (euros)
A	Enólogo principal Analista principal	1 325,00 €
B	Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	1 233,00 €
D	Enólogo Técnico de manutenção 1. <sup>a</sup> Ajudante de controlador de qualidade Analista Encarregado de armazém Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	1 055,00 €
E	Motorista de pesados	1 021,00 €
F	Técnico de manutenção de 2. <sup>a</sup> Ajudante de encarregado de armazém Chefe de setor de enchimento Fogueiro de 2. <sup>a</sup>	997,00 €
G	Analista estagiário Técnico de construção civil (pedreiro, pintor, carpinteiro, preparador, serralheiro, trolha) Cozinheiro Motorista de ligeiros Operador de máquinas Tanoeiro Profissional de turismo Técnico de manutenção de 3. <sup>a</sup> Fogueiro de 3. <sup>a</sup>	971,00 €
H	Operador-chefe de linha de enchimento	948,00 €
I	Operador de empilhador	926,00 €
J	Ajudante de motorista Promotor comercial de vinhos Operador de linha de enchimento Profissional de armazém Auxiliar de construção civil (servente de construção civil) Ajudante de fogueiro	914,00 €

L	Promotor comercial de vinhos do 2.º ano Profissional de turismo do 2.º ano	900,00 €
M	Auxiliar de armazém Profissional de turismo do 1.º ano Promotor comercial de vinhos do 1.º ano Empregado de refeitório Auxiliar de limpeza	880,00 €
N	Auxiliar de armazém do 1.º ano	880,00 €

Porto, 3 de outubro de 2025.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

*Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco*, mandatário.

*Gonçalo Aguiar Branco*, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*José Armando Figueiredo Correia*, mandatário.

*José Eduardo Pereira Andrade*, mandatário.

### Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Sectores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Aquicultura, Pesca e Serviços Relacionados;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado a 20 de novembro de 2025, a fl. 121 do livro n.º 13, com o n.º 301/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global**

Alteração ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2024.

## CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

- 1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico, adiante designada como entidade patronal (EP) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços (SITESE).
- 2- As partes estimam que fiquem potencialmente abrangidos pelo presente AE 11 trabalhadores.
- 3- O presente acordo tem como âmbito geográfico o distrito de Lisboa.
- 4- A entidade empregadora tem como atividade o apoio curricular ou não curricular dos associados e alunos do Instituto Superior Técnico.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e sobrevivência**

- 1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniárias produzem efeitos a 1 de junho de 2025 e vigoram até 31 de dezembro de 2025.
- 3- O presente AE vigora pelo prazo de 18 meses a contar da data da entrada em vigor definida no número 1.
- 4- Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, aplica-se o seguinte regime:
  - a) Não havendo denúncia, o AE renova-se sucessivamente por iguais períodos de 18 meses;
  - b) Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo a conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Anexos**

- 1- Constituem anexos ao presente AE, fazendo parte integrante dele, os seguintes:
  - a) Anexo I - Categorias profissionais e definição de funções;
  - b) Anexo II - Tabela salarial;
  - c) Anexo III - Transições;
  - d) Anexo IV - Organograma;
  - e) Anexo V - Regulamento Disciplinar;
  - f) Anexo VI - Regulamento de Ponto.

## CAPÍTULO II

**Direitos de personalidade e não discriminação**Cláusula 4.<sup>a</sup>**Reserva da intimidade da vida privada**

1- A EP e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Proteção de dados pessoais**

1- A EP não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas:

a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação;

b) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2- As informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar à EP se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

3- O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respetivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua retificação e atualização.

4- Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pela EP para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Meios de comunicação**

1- A EP atribui uma morada de *e-mail* que se reserva para uso exclusivamente profissional.

2- No caso de o trabalhador dispor de um telemóvel cedido pela EP este destina-se para uso exclusivamente profissional.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho**

1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) A critérios de seleção e a condições de contratação, a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

4- A EP deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Proibição de discriminação**

1- A EP não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

4- Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à EP provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

5- O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

6- É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Assédio**

1- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos, deveres e garantias**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade patronal**

1- A EP deve, nomeadamente:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Pagar a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho, atempadamente e de acordo com o disposto no número 1 da cláusula 28.<sup>a</sup>;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo manter um seguro para acidentes de trabalho com vista à indemnização dos prejuízos resultantes dos mesmos;

i) Adotar, no que se refere a saúde e segurança no trabalho, as medidas que decorrem de lei ou do presente AE;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos ou acidentes de trabalho;

k) Manter atualizado o registo de trabalhadores com a indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo de férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição de dias de férias;

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, dependente de queixa, mediante acordo entre as partes, ou caso não se chegue a acordo, mediante os termos da Lei Geral do Trabalho;

n) Facultar ao trabalhador o seu processo individual sempre que aquele o solicite.

2- A EP deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalhador.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições do presente AE;

b) Cumprir os regulamentos referidos na cláusula 13.<sup>a</sup>;

c) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos objetivos da empresa;

d) Respeitar e tratar a EP, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade;

e) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

f) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

g) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela EP;

h) Cumprir as ordens e instruções da EP respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

i) Guardar lealdade à EP, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

j) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela EP;

k) Não utilizar os bens e meios relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela EP para outros fins que não seja atividade para a empresa;

l) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

m) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

n) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei geral ou do presente AE;

o) Informar a EP, em tempo útil, dos dados necessários à atualização permanente do seu processo individual.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da EP como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1- É proibido à EP:

a) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei geral ou no presente AE;

d) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei geral;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei geral ou no presente AE, ou ainda por acordo com o trabalhador;

f) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei geral ou no presente AE;

- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ela própria ou a pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Elaboração de regulamentos

- 1- A EP deve elaborar regulamentos de acordo com o disposto nesta cláusula sobre as seguintes matérias:
  - a) Registo de ponto;
  - b) Regulamento disciplinar.
- 2- A EP elaborará no prazo de 90 dias a contar da entrada em vigor deste AE projetos para os regulamentos nele previstos, sobre os quais serão ouvidos os trabalhadores, que se deverão pronunciar no prazo de 30 dias a contar da apresentação dos respetivos projetos pela EP.
- 3- Na elaboração dos regulamentos deve a EP tomar em consideração as sugestões dos trabalhadores e justificar fundamentadamente as soluções não coincidentes.
- 4- Nos 15 dias subsequentes ao prazo referido na parte final no número 2 desta cláusula deverá a EP elaborar o texto final dos regulamentos, os quais entrarão em vigor nos 15 dias seguintes à sua divulgação na AEIST.
- 5- Nos 15 dias imediatos à publicação de cada regulamento podem os trabalhadores reclamar dele por escrito.
- 6- Caso haja efetivamente regulamentos, que os mesmos sejam enviados e anexados ao AE.

### CAPÍTULO IV

#### Categoria profissional e definição de funções

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Categoria profissional

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados através das categorias profissionais expressas no anexo I, de acordo com o anexo III.
- 2- Os trabalhadores que venham a ser admitidos serão igualmente classificados numa das categorias profissionais expressas no anexo I.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Definição de funções

- 1- Sempre que um trabalhador exerça funções que não as expressamente descritas na sua categoria profissional, ser-lhe-á atribuída durante esse período a retribuição base da categoria que predominantemente desempenha, bem como os subsídios que lhe são inerentes previstos no presente AE.
- 2- Para efeito do disposto no número anterior, entende-se que um trabalhador exerce funções inerentes a uma determinada categoria apenas quando exercem principalmente a sua função a atribuições previstas nessa categoria.

### CAPÍTULO V

#### Organização e prestação de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

- 1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade na sede ou polo contratualmente definido, o que constituirá o seu local de trabalho.
- 2- A EP pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local ou área de trabalho, nos termos da lei geral, mediante acordo entre ambas as partes, caso não se chegue a acordo a Lei do Trabalho sobrepõe-se podendo a EP transferir unilateralmente o trabalhador.



3- Quando um trabalhador estiver a laborar a título temporário no polo que não o habitual, terá direito a ser ressarcido no valor do custo da sua deslocação até ao local por intermédio de transportes públicos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho semanal é de 35 horas.
- 2- O período normal de trabalho diário máximo é de 7 horas.
- 3- O período normal de trabalho diário mínimo é de 6 horas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como dos intervalos de descanso diário e semanal.
- 2- A alteração do horário de trabalho carece sempre de prévio acordo com o trabalhador.
- 3- O controlo do cumprimento do horário de trabalho é da competência da EP sendo uniforme para todos os trabalhadores.
- 4- A EP deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.
- 5- São horários fixos aqueles em que estão previamente determinadas as horas de início e do termo do trabalho diário e intervalos de descanso.
- 6- São horários flexíveis aqueles em que, existindo períodos mínimos diários de presença obrigatória e períodos diários flexíveis, os trabalhadores podem escolher as horas de início e termo da prestação de trabalho.
- 7- Nos casos de atribuição de horário flexível, o período normal de trabalho diário mínimo é de 6 horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

- 1- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a 1 hora e não superior a 2, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de serviço. Entende-se por período normal de trabalho, o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.
- 2- Mediante acordo entre a EP e o trabalhador, poderá ser alterado, de forma individual, o número de períodos de descanso por cada período normal de trabalho, a sua duração e número máximo de horas seguidas de serviço prestadas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Períodos de pausa

- 1- Cada período de trabalho diário deve ser interrompido por um período de 15 minutos.
- 2- Os períodos de pausa contam para todos os efeitos como tempo de trabalho prestado pelo trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período entre as 20h00 e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho ou, nos casos em que se verifica isenção de horário de trabalho ou horário flexível, a prestação de trabalho que exceda o período estabelecido.
- 2- O trabalho suplementar tem de ser expressamente autorizado pela EP.
- 3- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.
- 4- O trabalho suplementar está limitado, por trabalhador, até 2 horas em dia normal de trabalho e ao número de horas de trabalho normal diário quando aplicado em dia de descanso do trabalhador.
- 5- A título excecional e mediante acordo o trabalhador poderá trabalhar durante um período mais elevado.

6- A EP deve ter um registo de trabalho suplementar em que são registadas as horas efetuadas, a fundamentação e os períodos de descanso compensatório, conforme o modelo aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

7- A EP deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descanso compensatório remunerado na totalidade, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

### CAPÍTULO VI

#### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso complementar é ao sábado.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>-A

1- São feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

2- Para além dos feriados previstos como obrigatórios legalmente, consideram-se, igualmente feriado a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Férias**

##### **Direitos**

1- O trabalhador tem direito em cada ano civil a um período de férias retribuídas que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3- O direito a férias é irrenunciável, por qualquer compensação, económica ou outra.

4- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

5- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 2 e 3.

6- Sujeito à prévia aprovação da EP, pode o trabalhador utilizar pontualmente, até ao limite de 5 dias por ano, um dia de férias a que tenha direito, e fora dos períodos já marcados, por forma a precaver a perda de retribuição em resultado de falta justificada.

##### **Regras**

7- O período anual de férias tem a duração de 27 dias úteis.

8- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato.

9- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

10- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a 6 meses, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

11- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

12- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

13- As férias podem ser gozadas até 31 de março do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a EP e o trabalhador.

14- Pode ainda ser acumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre a EP e o trabalhador.

15- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, a EP pode determinar que o gozo de férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

16- A EP pode encerrar a empresa, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

- a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;
- b) Por período superior a 15 dias consecutivos desde que incluído nos meses de julho e agosto;
- c) Durante 5 dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal;
- d) Um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal.

17- Até dia 15 de dezembro do ano anterior, a EP deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte ao abrigo da alínea d) do número anterior.

18- A EP pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

19- A interrupção de férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

20- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo de mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

21- Caso a EP obste culposamente ao gozo de férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Marcação

22- O período de férias é marcado por acordo entre a EP e o trabalhador.

23- A solicitação de período de férias por parte do trabalhador é dirigida à EP até ao dia 31 de março.

24- Na falta de acordo, a EP marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.

25- Em caso referido no número anterior, a EP só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, a menos que o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.

26- Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

27- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a EP e o trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

28- A EP elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

29- O gozo de férias não se inicia e suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à EP.

30- Em caso referido no número anterior, o gozo de férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela EP sem sujeição ao disposto no número 17.

31- O disposto no número 26 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Dispensa

1- Os trabalhadores poderão beneficiar, em cada ano civil, de dispensa da prestação de trabalho de 1 dia, a gozar no dia de aniversário.

2- Por indicação da EP, pode ser solicitado ao trabalhador que utilize a dispensa noutro dia que não o do seu aniversário, mediante a devida justificação.

3- Por vontade do trabalhador, este pode solicitar à EP que a dispensa seja dada noutro dia que não o do seu aniversário, inclusivamente se este for num dia de descanso semanal, feriado ou férias.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3 desta cláusula, a nova data da dispensa é feita por acordo entre o trabalhador e a EP ou, na falta deste, pela EP.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Faltas**

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal máximo de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal máximo de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal máximo de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeitos do disposto no número anterior.

4- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) A motivada pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos da lei;
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada um;
- g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do presente AE e da lei;
- h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i) A autorizada ou aprovada pela EP;
- j) A ausência por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei;
- k) Até 7 horas por mês, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de indicação do motivo de falta, utilizadas em períodos de 30 minutos (contabilizados em períodos totais) e mediante aviso prévio à EP;
- l) A que por lei seja como tal considerada;
- m) Consultas médicas mediante apresentação de justificação.

5- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

6- A ausência, quando previsível, é comunicada à EP, acompanhada de indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias ou, caso esta antecedência não possa ser respeitada, assim que possível.

7- O incumprimento do número anterior determina que a ausência seja injustificada.

8- O trabalhador dispõe de 5 dias úteis após a ausência para entregar à EP prova de facto invocado para a justificação de falta.

9- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

10- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos na lei.

11- A apresentação à EP de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

12- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção de doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Por falta para assistência a membro do agregado familiar;
- d) As previstas na alínea l) do número 4 quando excedam 30 dias por ano;
- e) A autorizada ou aprovada pela EP;
- f) As previstas na alínea k) do número 4.

13- A falta para assistência a membro do agregado familiar é considerada como prestação de trabalho efetivo.

14- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

15- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave e o período a considerar para efeitos de perda de retribuições abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

16- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado superior a 60 minutos no início do trabalho diário, a EP reserva-se no direito de não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho e, no caso de ser superior a 30 minutos no começo de cada parte do período normal de trabalho, a EP reserva-se no direito de não aceitar a prestação de trabalho durante essa mesma parte.

17- Se o falecimento ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho diário, deve a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento iniciar-se no dia seguinte.

18- Não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar, por não existir ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

19- O falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

## CAPÍTULO VII

### Prestação pecuniárias

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

1- A EP deve proceder ao pagamento de qualquer retribuição de trabalho, por transferência bancária direta para os trabalhadores, dia 22 de cada mês.

2- Não sendo possível proceder ao pagamento na data estipulada no ponto anterior o mesmo deverá ser efetuado no máximo nos 5 dias úteis após dia 22 de cada mês.

3- O trabalhador pode requerer que o pagamento seja feito presencialmente, em cheque nominativo não endossável, desde que seja efetuado na data descrita no número anterior no local onde labora.

4- No ato do pagamento, a EP deve entregar ou enviar por e-mail ao trabalhador documento de onde constem o nome completo deste, a respetiva categoria, classe, o número de inscrição na instituição de previdência respetiva, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias incluídas e todos os descontos e dedução, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Retribuição base

A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este AE é a fixada no anexo II.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (RH) é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que *RM* se refere à retribuição base mensal e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição de 9,00 € por cada dia de trabalho efetivo prestado em cartão fornecido pela EP, desde que perfaçam pelo menos metade do período normal diário.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Subsídio de doença**

1- AEIST pagará mensalmente um complemento de subsídio de doença a todos os trabalhadores que se encontrem exclusivamente com baixa comparticipada pela Segurança Social, incluindo na situação de acidente de trabalho, e que a eles estejam vinculados por contrato de trabalho.

2- O complemento manter-se-á enquanto o trabalhador permanecer na situação de baixa. Desde que tal período não exceda os 6 meses por ano civil, período máximo de recebimento do complemento de doença.

3- O complemento de subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e/ou companhia seguradora e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador.

4- Na determinação da retribuição líquida considera-se o valor líquido da remuneração mensal e das prestações que sejam passíveis de contribuição de segurança social para o efeito da concessão do subsídio de doença.

5- Desde que seja devido o complemento de subsídio de doença, a AEIST pagará ao trabalhador o valor da retribuição líquida que seja determinada nos termos do número 4 desta cláusula, revertendo para ela, independentemente de qualquer formalidade, o subsídio de doença processado pela instituição competente da Segurança Social.

6- O trabalhador tem um prazo de 6 meses para fazer essa entrega à EP ou para justificar a sua não entrega.

7- Em caso de assistência por hospitalização de filhos menores de 12 anos de idade, inclusive, a AEIST pagará o complemento de subsídio atribuído e ou o valor da remuneração do período em causa.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1- O trabalhador com funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a 38,00 €.

2- Quando verificadas irregularidades de caixa na falta de valor igual ou inferior ao do abono, o mesmo valor será retirado ao devido ao trabalhador.

3- Quando um trabalhador substitua o que exerce as funções descritas no número 1, receberá o mesmo abono na proporção de tempo em que desempenhe essas funções.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Para além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- Este subsídio será pago até ao dia 22 do mês de junho.

4- Não sendo possível proceder ao pagamento na data estipulada no ponto anterior o mesmo deverá ser efetuado no máximo nos 5 dias úteis após dia 22 do mês de junho.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1- Como subsídio de Natal, todos os trabalhadores têm o direito de receber um montante igual à retribuição base mensal.

2- O subsídio de Natal será pago até ao dia 22 do mês de novembro.

3- Não sendo possível proceder ao pagamento na data estipulada no ponto anterior o mesmo deverá ser efetuado no máximo nos 6 dias úteis após dia 22 do mês de novembro.

4- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes condições:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Diuturnidades**

- 1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada 3 anos de permanência na mesma profissão, categoria profissional no valor de 8,00 €.
- 2- As diuturnidades supracitadas iniciam-se com a entrada em vigor do presente AE.
- 3- As diuturnidades reiniciam sempre que se efetuar uma revisão e atualização do AE.
- 4- No caso de promoção.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Remuneração do trabalho suplementar**

- 1- O trabalho suplementar até 100 horas é pago pelo valor da retribuição horária normal com os seguintes acréscimos:
  - a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil.
- 2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
  - a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
  - b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Remuneração de trabalho noturno**

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

**CAPÍTULO VIII****Equipamento de proteção****Cláusula 39.<sup>a</sup>****Equipamento de proteção**

- 1- A EP deve ceder gratuitamente ao trabalhador o material necessário para que este desenvolva a sua atividade profissional com a devida segurança.
- 2- É obrigatória a utilização do equipamento sempre que o trabalhador esteja a desenvolver atividade que assim o exija, para a sua segurança.

**CAPÍTULO IX****Formação profissional****Cláusula 40.<sup>a</sup>****Formação profissional**

- 1- No âmbito da formação profissional, a EP deve:
  - a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
  - b) Assegurar a oportunidade de cada trabalhador ter acesso a um mínimo de uma formação por ano.



## CAPÍTULO X

### Atividade sindical

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

- 1- Constitui um direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.
- 2- À EP é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.
- 3- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões intersindicais ou sindicais serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores.
- 4- A constituição ou alteração das comissões intersindicais ou sindicais deverá ser comunicada à EP por escrito, indicando os respetivos delegados.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Definições

- 1- Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais, ainda os membros dos secretariados.
- 2- Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais ou sindicais.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Comissões intersindicais ou sindicais

- 1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime previsto neste AE é um, conforme o estipulado na lei.
- 2- Os delegados sindicais têm direito a 3 horas por mês para o exercício da atividade sindical, mantendo o direito à retribuição.
- 3- Os delegados sindicais deverão informar a EP com 2 dias de antecedência quando recorrerem às horas previstas para a atividade sindical, salvo motivo atendível.
- 4- Mediante solicitação prévia das comissões intersindicais ou sindicais à EP, o apuramento das horas cedidas aos delegados sindicais para atividade sindical pode ser efetuado semestralmente ou trimestralmente.
- 5- O tempo despendido pelas comissões intersindicais ou sindicais em reunião com a EP não é contabilizado para o crédito de horas referido no número 1.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A EP obriga-se segundo as disposições legais a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, até ao dia 15 de cada mês seguinte, o produto das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, mediante autorização por escrito do trabalhador.

## CAPÍTULO XI

### Comissão paritária

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

- 1- É constituída uma comissão paritária com competências para interpretar as disposições do presente AE.
- 2- A comissão paritária é constituída por 3 representantes de cada uma das partes.
- 3- Aquando do agendamento de reunião, será indicado por cada uma das partes os elementos que a vão representar.
- 4- No final de cada reunião será lavrada e assinada um ata.
- 5- As decisões da comissão paritária tomadas por unanimidade serão publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a fazer parte integrante do presente AE.
- 6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de todos os 3 elementos de cada uma das partes.



## CAPÍTULO XII

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 46.<sup>a</sup>**Disposições finais e transitórias**

- 1- Com a entrada em vigor do presente AE é revogada qualquer convenção coletiva anterior existente.
- 2- Todas as cláusulas do presente AE que não estiverem de acordo com a lei não serão aplicáveis enquanto se mantiverem vigentes as disposições legais que as proíbem.
- 3- O presente AE, aquando da sua entrada em vigor, abrange todos os trabalhadores da empresa.

## ANEXO I

**Categorias profissionais e definição de funções**

*Diretor de área administrativo* - Organiza, dirige e coordena, sob orientação da direção, o respetivo departamento. Exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, de orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações; propõe a aquisição de equipamentos, materiais/produtos; propõe a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento; no secretariado faz atendimento aos alunos e público em geral. Responsável pelas diversas tarefas de secretariado necessárias ao correto funcionamento da direção. É responsável pelo fundo maneio do secretariado. Estabelece a ligação entre a direção e o IST. Reserva de espaços ao IST. Elabora declarações institucionais da AEIST.

*Diretor de área de recursos* - Controla a gestão do economato da empresa registando as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos registando e conferindo os dados relativos à assiduidade do pessoal, auxiliando na elaboração de mapas de férias, organizando e arquivando documentação; auxilia o superior hierárquico na elaboração de documentos referentes à higiene e segurança no trabalho; realiza a gestão dos edifícios, sendo responsável por reportar ao superior hierárquico anomalias existentes nos mesmos, tratando ainda da elaboração e submissão de requisições afetas aos edifícios a seu cargo, mediante aval do superior hierárquico.

*Diretor de área contabilística* - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando ou dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; fornece indicações para a elaboração de balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; fornece indicações para a elaboração do apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respetivo balanço ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.

*Coordenador de serviços* - Estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação do superior hierárquico o respetivo departamento e atividades que lhes são própria, desempenha funções de orientação e fiscalização do pessoal às suas ordens e do planeamento de atividades. Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e admissão de pessoal ao bom funcionamento do departamento; dirige e coordena sob orientação do seu superior hierárquico o estado dos campos desportivos e os alugueres dos mesmos. coadjuva o pessoal sob as suas ordens nas variadas tarefas que executam.

*Técnico* - Planeia, organiza e executa a feira de emprego anual, contacta empresas nacionais e internacionais a nível do recrutamento; planeamento, organização e logística dos cursos de línguas e formação. É responsável por realizar operações relacionadas com vendas de produtos académicos, cursos e eventos sob orientação superior; executa as encomendas junto dos fornecedores sob orientação superior. Está encarregue de fazer o inventário periódico das existências do seu gabinete.

*Técnico de vendas* - Opera com máquinas auxiliares de produção, com vista à produção dos materiais afetos ao departamento; é responsável por realizar operações relacionadas com vendas de produtos e eventos variados sob orientação superior; está encarregue de fazer um inventário periódico das existências do seu departamento; está responsável pela abertura e fecho das instalações e campos desportivos.

*Trabalhador da limpeza* - Executa as tarefas adequadas com vista à limpeza, organização e manutenção das instalações, incluindo a lavagem e secagem de equipamentos desportivos e outros artigos.

## ANEXO II

Tabela salarial

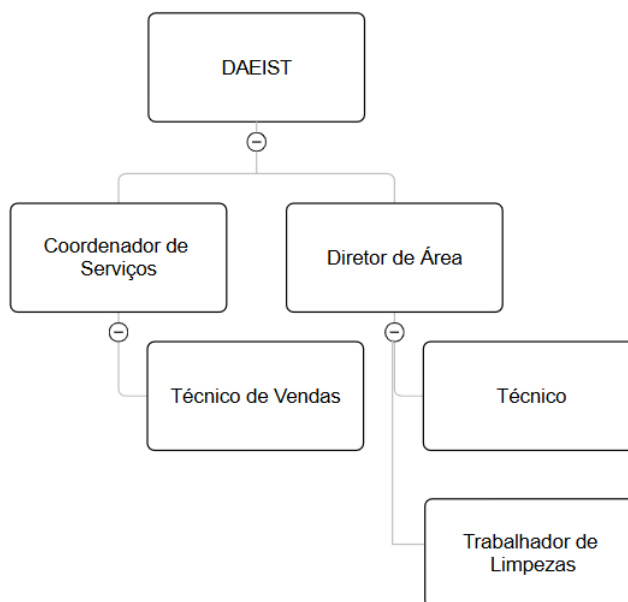
Nível	Categoria profissional	Sub categoria profissional	Remuneração
I	Diretor de área	Administrativo	1 341,17 €
		Recursos	
		Contabilístico	
II	Coordenador de serviços		1 197,22 €
III	Técnico		968,47 €
IV	Técnico de vendas		929,79 €
V	Trabalhador da limpeza		870,00 €

## ANEXO III

Transições

2024		2025		
Nível	Categoria profissional 2024	Nível	Categoria profissional 2025	Sub categoria profissional 2025
I	Chefe administrativo	I	Diretor de área	Administrativo
III	Gestor de recursos			Recursos
III	Contabilista			Contabilístico
IV	Sub chefe de serviços	II	Coordenador de serviços	
VI	Técnico de produção e vendas			
VI	Técnico de secretariado e vendas	III	Técnico	
VII	Trabalhador de produção e vendas	IV	Técnico de produção e vendas	
VIII	Trabalhador da limpeza	V	Trabalhador da limpeza	

## ANEXO IV

**Organograma**

## ANEXO V

**Regulamento Disciplinar****Artigo 1.º****Âmbito**

As disposições contidas no presente normativo aplicam-se a todos os funcionários da Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico (AEIST).

**Artigo 2.º****Objetivos**

O Regulamento Disciplinar tem como objetivo garantir a integridade moral e física dos funcionários e assegurar o bom funcionamento da AEIST.

**Artigo 3.º****Direitos dos funcionários**

Todos os funcionários da AEIST têm direito:

- 1- A ser tratados com respeito e correção por todos os membros da comunidade associativa;
- 2- A conhecer a organização, o funcionamento e os planos da AEIST;
- 3- À valorização objetiva dos seus conhecimentos e competências, com possibilidade de revisão e reclamação;
- 4- A ver o seu trabalho reconhecido;
- 5- A participar nas atividades da AEIST.

**Artigo 4.º****Deveres dos funcionários**

Todos os funcionários têm o dever de:

- 1- Contribuir para a harmonia da convivência na AEIST e para a integração na comunidade académica de todos os estudantes;

- 2- Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os colegas, estudantes, membros da AEIST e demais pessoas que se relacionem com a associação;
- 3- Ser assíduo e pontual;
- 4- Ser disciplinado, contribuindo para que o trabalho decorra com normalidade e eficiência;
- 5- Respeitar as normas da AEIST, abstendo-se de qualquer conduta que possa injustamente prejudicar qualquer funcionário;
- 6- Respeitar as orientações transmitidas pela direção da AEIST;
- 7- Não utilizar para fins alheios ao trabalho os recursos que a AEIST disponibiliza;
- 8- Respeitar a confidencialidade de dados e informação a que tenham acesso;
- 9- Não praticar atos de violência, de coação física ou psicológica sobre colegas ou membros da comunidade estudantil ou associativa;
- 10- Não prestar falsas declarações, falsificar ou adulterar qualquer documento;
- 11- Obedecer aos demais deveres previstos no acordo de empresa em vigor.

#### Artigo 5.º

##### Infrações disciplinares

Pratica uma infração disciplinar o funcionário que, violar os deveres referenciados no artigo anterior, nomeadamente quando:

- 1- Impedir ou constranger, por meio de violência ou ameaça de violência, o normal funcionamento de órgãos ou serviços da AEIST;
- 2- Ofender a honra, a liberdade, a integridade física ou a reserva da vida privada de colegas, estudantes e demais pessoas que se relacionem com a AEIST;
- 3- Danificar, subtrair ou apropriar-se ilicitamente de bens patrimoniais pertencentes à AEIST.

#### Artigo 6.º

##### Sanções disciplinares

No exercício do poder disciplinar, a AEIST pode aplicar as seguintes sanções:

- 1- Repreensão;
- 2- Repreensão registada;
- 3- Sanção pecuniária;
- 4- Perda de dias de férias;
- 5- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- 6- Despedimento sem indemnização ou compensação.

#### Artigo 7.º

##### Procedimento disciplinar e prescrição

- 1- Direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.
- 2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
- 3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.
- 4- O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.
- 5- Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.
- 6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 7- Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei.

A sanção disciplinar caduca decorridos três meses sobre a data em que tenha sido proferida a decisão.

## Artigo 8.º

### Determinação da sanção disciplinar

1- A sanção disciplinar é determinada em função da culpa do funcionário e das exigências de prevenção, tendo em conta, nomeadamente:

- a) O número de infrações cometidas;
- b) O modo de execução e as consequências de cada infração;
- c) O grau de participação do funcionário em cada infração;
- d) A intensidade do dolo;
- e) As motivações e finalidades do funcionário;
- f) A conduta anterior e posterior à prática da infração.

2- Na decisão de aplicação de uma sanção disciplinar devem ser expressamente referidos os fundamentos da determinação daquela.

## Artigo 9.º

### Competência disciplinar

Tem legitimidade para promover o processo disciplinar o dirigente associativo responsável pelos recursos humanos ou o presidente da direção da AEIST.

## Artigo 10.º

### Inquérito disciplinar

1- A nomeação do responsável é feita pelo presidente da AEIST ou pelo dirigente responsável dos recursos humanos.

2- O inquérito disciplinar tem por finalidade apurar a existência de uma infração disciplinar e determinar os seus agentes, cabendo ao responsável pelo inquérito ordenar, oficiosamente ou a requerimento, a produção de todos os meios de prova que reputar necessários para a descoberta da verdade.

3- O inquérito inicia-se no prazo máximo de três dias úteis a contar da data da nomeação do responsável pelo inquérito, sendo concluído no prazo máximo de trinta dias úteis a contar da data do seu início.

4- Sem prejuízo do prazo estipulado no artigo anterior, o responsável pelo inquérito notifica o funcionário a contestar, por escrito, no prazo de dez dias úteis, a imputação da prática da infração disciplinar.

5- No prazo máximo de oito dias úteis a contar da conclusão do inquérito, responsável pelo inquérito elabora um relatório, no qual propõe o arquivamento respetivo ou a aplicação de uma sanção disciplinar ao funcionário.

6- O relatório mencionado no número anterior é remetido ao presidente da AEIST e ao funcionário no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Se, dos meios referidos no número um, resultar a audição de testemunhas, deverão os seus depoimentos constar de documento escrito e assinado pelo coordenador da administração e pelo depoente.

8- Sempre que o processo tenha como finalidade o despedimento por justa causa, devem ser cumpridas as regras previstas no Código do Trabalho,

## Artigo 11.º

### Suspensão preventiva

A requerimento do dirigente associativo responsável pelos recursos humanos, o presidente pode suspender preventivamente o funcionário por um período não superior a trinta dias úteis, devido a natureza da infração disciplinar ou da personalidade do funcionário.

## Artigo 12.º

### Decisão disciplinar

O presidente da AEIST aprecia o relatório elaborado pelo responsável pelo inquérito e a resposta do funcionário no prazo máximo de quinze dias úteis a contar da data de receção deste ou da data em que esta já não pode ser recebida.

## Artigo 13.º

**Recurso hierárquico**

- 1- Da decisão de aplicação de sanção disciplinar pelo presidente da AEIST há recurso com efeito suspensivo para a direção, no prazo máximo de dez dias úteis.
- 2- Da apreciação do recurso não pode resultar a agravação da responsabilidade do funcionário.
- 3- As decisões tomadas pelo presidente que não apliquem qualquer sanção e as decisões tomadas pela direção não são passíveis de recurso hierárquico.

## Artigo 14.º

**Garantias de defesa do funcionário**

- 1- O funcionário presume-se inocente até a aplicação da sanção disciplinar ou à apreciação do recurso hierárquico dela interposto.
- 2- O funcionário não pode ser responsabilizado disciplinarmente mais do que uma vez pela prática da mesma infração.
- 3- O funcionário é notificado pessoalmente ou, não sendo esta forma de notificação possível, mediante carta registada com aviso de receção:
  - a) Da promoção do processo disciplinar;
  - b) Da imputação da prática de uma infração disciplinar;
  - c) Do relatório previsto no número 4 do artigo 11.º;
  - d) Da aplicação da sanção disciplinar ou do arquivamento do processo;
  - e) Da decisão que recair sobre o recurso hierárquico.
- 4- Juntamente com a contestação da imputação da infração disciplinar, o funcionário pode apresentar documentos e rol de testemunhas (cujo número não deverá exceder três por cada facto) e requerer a realização de quaisquer diligências necessárias ao esclarecimento da verdade.
- 5- O funcionário pode consultar o processo e requerer certidões de quaisquer elementos dele constantes, durante o prazo fixado para a contestação.
- 6- O funcionário tem o direito de ser ouvido pelo coordenador da administração em qualquer fase do processo e, em especial, no caso previsto no número 6 do artigo 11.º
- 7- As declarações prestadas no âmbito do número anterior devem constar de documento escrito e assinado pelo coordenador da administração e pelo funcionário.
- 8- O funcionário pode constituir advogado para o representar.
- 9- Durante o prazo fixado para a contestação, o representante do funcionário pode requerer certidões de quaisquer elementos dele constantes e assistir às diligências empreendidas a requerimento do funcionário, nomeadamente participar na inquirição de testemunhas.

## Artigo 15.º

**Prescrição do procedimento disciplinar e da sanção**

- 1- O procedimento disciplinar extingue-se, por efeito da prescrição:
  - a) Um ano sobre a data da prática da infração;
  - b) Um mês sobre a data do conhecimento da infração pelo presidente, sem que o processo tenha sido promovido.
- 2- A sanção disciplinar prescreve no prazo de um ano, a contar da data da sua aplicação ou da apreciação do recurso hierárquico dela interposto.
- 3- A perda temporária da qualidade do funcionário determina a suspensão do prazo previsto no número anterior.

## Artigo 16.º

**Revisão do processo disciplinar**

- 1- A revisão do processo disciplinar é admitida a todo o tempo e tem como pressuposto o surgimento de novos meios de prova que suscitem graves dúvidas sobre a justiça da decisão de aplicação de sanção disciplinar.
- 2- A revisão do processo disciplinar é determinada pelo presidente da AEIST ou pelo coordenador da administração, pela sua iniciativa ou requerimento do funcionário.

3- Se tiver sido aplicada a sanção de multa ou suspensão temporária, a revisão do processo disciplinar é determinada pelo presidente, por sua iniciativa, por iniciativa do coordenador da administração ou a requerimento do funcionário.

4- Na pendência do processo de revisão, a AEIST pode suspender a sua execução por proposta fundamentada do coordenador da administração, se estiverem reunidos indícios da injustiça da condenação.

5- Da revisão do processo disciplinar não pode resultar agravação da responsabilidade do funcionário.

Se a revisão do processo disciplinar determinar a revogação ou a atenuação da sanção, a AEIST tornará público o resultado da revisão.

#### Artigo 17.º

##### **Decisão disciplinar**

A aplicação da sanção disciplinar não exime o funcionário de responsabilidade civil e criminal a que possa haver lugar.

#### Artigo 18.º

##### **Disposições finais**

Em tudo o que não estiver regulado no presente regulamento são aplicáveis, com as devidas adaptações, as disposições do Código de Processo do Trabalho.

### ANEXO VI

#### **Regulamento de Ponto**

##### Artigo 1.º

###### **Âmbito**

1- As disposições contidas no presente normativo aplicam-se a todos os funcionários da Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico (AEIST).

2- Os funcionários da AEIST devem registar no sistema todas e quaisquer entradas e saídas do serviço, sempre que se encontrem no exercício das suas funções.

##### Artigo 2.º

###### **Assiduidade**

É dever geral dos funcionários a comparência regular e contínua ao serviço para desempenho das funções que lhes são cometidas.

##### Artigo 3.º

###### **Pontualidade**

Os funcionários da AEIST devem comparecer ao serviço dentro das horas que lhes foram fixadas.

##### Artigo 4.º

###### **Registo de presença obrigatório**

12- É obrigatório o registo da presença ao serviço, com total respeito pela legislação em vigor no que se refere ao regime das faltas justificadas.

13- Para efeitos do presente normativo, entende-se por registo de presença ao serviço todo e qualquer registo de entradas e saídas.

##### Artigo 5.º

###### **Proibição de ausência**

1- Depois de registada a entrada ao serviço, nenhum funcionário, deverá ausentar-se do seu local de trabalho, sem autorização prévia da entidade patronal.

2- A ausência do local de trabalho sem a autorização referida no número anterior poderá equivaler a uma falta injustificada.

## Artigo 6.º

### Meios de registo

- 1- O registo de assiduidade e pontualidade do trabalhador será efetuado através de um registo eletrónico.
- 2- Em todas as situações em que não seja possível utilizar o sistema, as horas deverão ser registadas de forma manual, através do envio de um e-mail para o responsável pelos recursos humanos.

## Artigo 7.º

### Registo de assiduidade e pontualidade através do sistema

- 1- Deverão ser marcados, pelo menos, 4 (quatro) registos por dia, pelos funcionários à entrada para o serviço no período da manhã, à saída para o período de almoço, à entrada, após o intervalo do almoço e à saída no final do horário de trabalho.
- 2- Os funcionários deverão efetuar o registo de assiduidade e pontualidade no sistema sempre que se ausentem do local de trabalho, fora do desempenho das suas funções, mesmo que autorizadas.
- 3- Excetua-se do número anterior a pausa de 15 minutos concedidos, no período da manhã e tarde.
- 4- No caso em que o funcionário se esqueça de efetuar o registo deve comunicar o acontecimento, indicando a hora do registo em falta, no mais curto espaço de tempo possível, à entidade patronal.

## Artigo 8.º

### Período de tolerância

- 1- No registo de entradas é facultado, diariamente, um período de 10 minutos de tolerância a distribuir pelos períodos de entrada, sem prejuízo do cumprimento do dever de pontualidade.
- 2- Ultrapassado o período de tolerância diário é considerado como uma falta injustificada, com total respeito pela legislação em vigor no que se refere ao regime das faltas justificadas e sem prejuízo, do dever de comunicar tal facto, indicando o respetivo motivo, no mais curto espaço de tempo possível.
- 3- Este período não deverá ser utilizado para antecipar a saída do período normal de trabalho e intervalo de almoço ou para compensar ausências.
- 4- Este período é de utilização diária e insuscetível de acumulação.

## Artigo 9.º

### Funcionário adstrito ao serviço dos correios

O funcionário encarregue de levantar e entregar, junto do serviço dos correios, toda a correspondência, goza, diariamente, de uma tolerância de 30 minutos, na entrada do período da manhã e na saída do período da tarde, sem prejuízo do disposto no artigo 9.º

## Artigo 10.º

### Procedimentos

- 1- Compete, em especial, à direção da AEIST:
  - a) Organizar e manter sempre atualizado o sistema introduzindo para o efeito todas as necessárias e legais informações e correções;
  - b) Contabilizar o tempo de trabalho prestado, efetuado mensalmente, com base nos registos do sistema, nas justificações apresentadas nos termos da legislação em vigor para o regime de faltas;
  - c) Elaborar no primeiro dia útil de cada mês os relatórios de frequência de controlo de assiduidade e pontualidade do mês anterior;
  - d) Enviar os relatórios de frequência à respetiva EP para confirmação do conhecimento da ausência;
  - e) Utilizar os relatórios anteriores para efeitos de processamento de vencimentos;
  - f) Esclarecer dúvidas e responder às reclamações dos interessados.
- 2- A EP, recebido o relatório referido na alínea d) do número anterior, deverá proceder à confirmação do conhecimento da ausência, reenviar o mesmo devidamente acompanhado dos respetivos motivos invocados, para efeitos de justificação a nível superior.



## Artigo 11.º

**Reclamação**

1- Os trabalhadores interessados podem apresentar reclamação referente ao relatório de frequência de controlo de assiduidade e pontualidade, no prazo de 15 (quinze) dias, a contar da data em que do mesmo tomaram conhecimento.

2- Se a reclamação for atendida, haverá lugar à respetiva correção, a efetuar na contabilização do mês seguinte ao que deu origem à reclamação.

## Artigo 12.º

**Direito à informação**

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

Lisboa, 14 outubro de 2025.

Pela Associação de Estudantes do Instituto Superior Técnico:

*António Martins de Moura Gonçalves Jarmela*, presidente da direção da Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico na qualidade de mandatário.

*Maria Carolina Pereira Rodrigues*, tesoureira da direção da Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 24 de novembro de 2025, a fl. 121 do livro n.º 13, com o n.º 302/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de outubro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Secretária-geral - Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho.

António Carlos Silva dos Santos.

Ivo Emanuel Ferreira Carvalho.

Palmira Fernanda Costa Amorim Silva.

Luís Manuel Moura Ferreira Silva.

Vasco Nuno Soares Silva Teixeira.

Gustavo Lopes Calhau.

Diogo Ramalhete Macedo de Sousa Gomes.

Nuno Ricardo Pinto Teixeira.

José Armando Oliveira Leiras.

Miguel Ângelo Sousa Coelho Amorim.

Gonçalo José Panela Azevedo Coelho.

Lénis Fátima Julião Carvalho.

Daniela Filipa Branquinho Figueiredo.

Marina Eusébio Mações.

Suplentes:

Carlos Manuel Gonçalves Azevedo.

Elsa Marina Teixeira Ribeiro Meireles.

Célia Maria Lima Moreira.

Lúcia Marisa Neves Jesus Bispo.

João Paulo Lopes Pedrosa Pereira.

Ana Sofia Correia Anunciação.

Cláudia Sofia Domingues Morais.

Cristina Maria Almeida Sequeira.

Ângela Maria Marques Antunes.

Vítor Manuel Nunes Carmona.

Konstantina Sarioglou.

Carla Maria Silva Jacinto Henrique.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de outubro de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Ana Paula Pinheiro.  
Carla Maria dos Santos Silva.  
Heunice Nereida Navas Nunez.  
Vogal - Joana Patrícia Mendes Carvalho.  
Vice-presidente - Luísa Isabel Ferreira da Silva.  
Maria Manuela Almeida Crespo Soares.  
Tesoureira - Maria Vitória Barbosa Martins.  
Natércia José Carvalho Veloso.  
Presidente - Noel Éden Loureiro Carrilho.  
Paulo José Baptista da Fonseca Lopes.  
Vice-presidente - Rafael José Simões Henriques.  
Vogal - Sandra Maria Maurício Hilário Pires.  
Sandra Margarida da Costa Simões.  
Vogal - Teresa Sofia Seara Sevivas.  
Tiago Marques Borges.

Suplentes:

João Nunes Rodrigues.  
Ana Catarina Vicente Camarneiro.  
Maria Beatriz Proença Simões da Silva.  
Ivo Alexandre Carvalho dos Reis.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO  
ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do  
Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleitos em 24 de fevereiro de 2024 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2024, foi efetuada a seguinte substituição:

Direção nacional

2- Coordenadores das direções regionais

Área geográfica	Nome	Posto
Europa 2	Pedro Miguel Morais	Consulado-Geral Paris/Tours

É substituído por:

Direção nacional

2- Coordenadores das direções regionais

Área geográfica	Nome	Posto
Europa 2	Diogo Miguel Silva	Consulado-Geral Paris/Tours

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**Associação Nacional dos Industriais de Botões que passa a denominar-se Associação Nacional dos Industriais de Botões Acessórios Têxteis - ANIB - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 24 de setembro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, 15 de agosto de 2019.

## Artigo 1.º

**(Denominação e natureza)**

1- É constituída, nos termos do Decreto-Lei n.º 215-C/1975, de 30 de abril, e demais legislação aplicável, uma associação patronal que adopta a denominação de Associação Nacional dos Industriais de Botões e Acessórios Têxteis, adopta a sigla de ANIB e tem por objectivos genéricos a defesa e promoção dos direitos e legítimos interesses dos seus sócios e o progresso do sector industrial por eles integrado.

2- *(Mantém a actual redacção.)*

## Artigo 3.º

**(Âmbito)**

A associação abrange todas as pessoas, singulares ou colectivas, de direito privado, titulares de empresas industriais de fabricação de botões e acessórios têxteis, com domicílio ou sede em território nacional que, principal ou acessoriamente, se dediquem à fabricação dos referidos artigos.

## Artigo 12.º

**(Perda da qualidade de sócio)**

1- *(Mantém a actual redacção.)*

2- *(Mantém a actual redacção.)*

3- O sócio que perder essa qualidade não pode reclamar a repetição das quotas pagas, ainda que por antecipação, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações em débito relativamente ao tempo em que teve aquela qualidade.

## Artigo 28.º

**(Constituição)**

1- A direcção é constituída por um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente e na falta ou impedimento deste por qualquer outro sócio, interinamente designado em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

3- Na falta ou impedimento do tesoureiro, será este interinamente substituído pelo vice-presidente.

## Artigo 33.º

**(Vinculação da associação)**

1- A associação só fica obrigada quanto aos actos e contratos praticados pela direcção quando os documentos que os titulam sejam assinados, pelo menos, por dois membros da direcção, um dos quais o presidente.

2- *(Mantém a actual redacção.)*

## Artigo 35.º

**(Constituição)**

O órgão de fiscalização é constituído por um fiscal único, que exerce as funções de presidente para todos os efeitos previstos nos presentes estatutos e na lei.

## Artigo 37.º

**(Exercício de funções)**

1- O conselho fiscal poderá solicitar à direcção, sempre que o entenda necessário, todos os elementos que considere relevantes para o exercício das suas funções de fiscalização.

2- Caso os elementos solicitados não lhe sejam fornecidos em prazo razoável, deverá o fiscal único, na sua qualidade de presidente do conselho fiscal comunicar tal facto ao presidente da mesa da assembleia geral, para efeitos do disposto no artigo 40.º

## Artigo 54.º

**(Efeitos da extinção)**

1- *(Mantém a actual redacção.)*

2- *(Mantém a actual redacção.)*

3- Em caso de extinção da associação, o património social não pode ser distribuído pelos sócios.

Registado em 20 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 160 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Unidade Local de Saúde do Tâmega e Sousa, EPE - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores da Unidade Local de Saúde do Tâmega e Sousa, EPE, eleita em 30 de setembro de 2025 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2025, foi efetuada a seguinte substituição:

José António Caiado Soares é substituído por Bernardo Manuel Nogueira Sousa.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 2 de junho de 2025 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2025, foi efetuada a seguinte substituição:

João Pedro Baptista Brito Fonseca é substituído por José Pedro de Almeida.



## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **OTIS Elevadores, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de novembro de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa OTIS Elevadores, L.<sup>da</sup>

«Pela presente comunicação a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas - SIESI informa, V. Ex.<sup>as</sup> que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho (SST) na empresa abaixo identificada, no dia 25 de fevereiro de 2026, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome completo da empresa: OTIS Elevadores, L.<sup>da</sup>

Morada: Estrada de Mem Martins n.º 7, 2725-109 Mem Martins.»