

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 42/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Avis e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 4
- Aviso n.º 9/2026 - Alteração ao Acordo coletivo de trabalho n.º 43/2025 entre o Município de Alfândega da Fé e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 19

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo de empresa entre a Companhia das Lezírias, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 21
- Acordo de empresa entre a ETE - Fluvial, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR 48
- Acordo de empresa entre a CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra e texto consolidado 63
- Acordo de empresa entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras 86
- Acordo de empresa entre a Primemarineship, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras 98
- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros - Alteração salarial e outras 101
- Acordo de adesão entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros 105

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Educadores e Professores do Ensino Básico - SIPPEB - Alteração 106

II – DIREÇÃO:

- Sindicato dos Educadores e Professores do Ensino Básico - SIPPEB - Eleição 107
- Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea - SITECSA - Eleição 108
- SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Eleição 109
- Sindicato dos Trabalhadores das Grandes Superfícies, Armazéns e Serviços de Portugal - STGSSP - Eleição 110

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- Associação de Farmácias de Portugal - Eleição 111
- ANID - Associação Nacional da Indústria de Alimentação Infantil e Nutrição Entérica e Parentérica - Substituição 112
- APAME - Associação Portuguesa de Agências de Meios - Substituição 113

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- ANA - Aeroportos de Portugal, SA - Eleição 114
- Transportes Aéreos Portugueses, SA - Eleição 116
- CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA - Eleição 117
- Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L.^{da} - Eleição 119

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA - Convocatória 120
- ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA - Convocatória 121

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.

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:

Direção-Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP).

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 42/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Avis 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 Avis presta à comunidade, e ainda os meios de que dispõe 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 Avis, 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- 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.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 210 (duzentos e dez) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACT n.º 57/2017 publicado no *Diário da República*, n.º 216, 2.ª série de 9 de novembro de 2017 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.^a

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:

- Domingo e Segunda-feira; ou
- 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 administrativas 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 dois dias de descanso por cada cinco 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.^a

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 que possível esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

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:

- Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- Jornada Contínua;
- Trabalho por Turnos;
- Horário Flexível;
- Isenção de Horário.

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.^a

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.^a

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 os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que gozado junto ao local de trabalho e não implique deslocações.

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.^a 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.^a

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

e) 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;

f) 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:

- Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
- Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
- 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.^a

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.^a

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

- A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;
- 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;
- Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- 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;
- 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.^a 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 126º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire o direito ao acréscimo de um dia de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis.

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

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.

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 16.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, em regime de disponibilidade ou que se encontrem a assegurar o funcionamento de serviços em dias de descanso, feriado ou tolerâncias de ponto, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- 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.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para assistência a familiares, ascendentes ou descendentes, nos termos atualmente fixados na alínea i), 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.

5- É considerada falta justificada, uma vez por semestre e sem perda de remuneração, a ausência ao trabalho motivada para assuntos pessoais, desde que comunicada aos serviços com dois dias de antecedência.

6- É considerada justificada, com direito a remuneração a falta de Encarregado de Educação para acompanhamento do primeiro dia do ano lectivo de educando, independentemente da idade, desde que comunicada e devidamente articulada com os serviços com, pelo menos, dois dias de antecedência.

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

Cláusula 17.^a

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios, nacionais e municipais, os trabalhadores têm direito ao gozo da Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 18.^a

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.^a

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar aos trabalhadores 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- O EP deve proporcionar e assumir os encargos da formação imprescindível para o exercício das funções do trabalhador.

3- 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.

Cláusula 20.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- O SPI deverá ser pago enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP.

3- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias.

4- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 21.^a

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 22.^a

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

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 23.^a**Deveres do Empregador Público**

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

1- Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

2- Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

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

b) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

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

d) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

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

f) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descuidando as medidas de proteção individual;

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

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

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

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

k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

n) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

o) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

p) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

q) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

r) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

s) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

t) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as

orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

u) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

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

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

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

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 25.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 26.^a**Direito de formação**

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

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

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

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

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

Cláusula 27.^a**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 28.^a**Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de *Hondt*.

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 29.^a**Processo eleitoral**

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

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 30.^a**Crédito de Horas**

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 7 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 31.^a**Direito de consulta e proposta**

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes 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.

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

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

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

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

Cláusula 32.^a**Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho**

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

– Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

– Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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

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

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

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

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 33.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

Cláusula 34.^a

Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 35.^a

Competências

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

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

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração dos locais de trabalho, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 36.^a

Medicina do trabalho

- 1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.
- 2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:
 - a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
 - b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
 - c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
 - d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
 - e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.
- 3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.
- 4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 37.^a

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 38.^a

Equipamentos de proteção individual

- 1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destina 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.

Cláusula 39.^a

Vestiários, Lavabos e Banheiros

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

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

Cláusula 40.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se, na medida do possível, a colocar à disposição dos trabalhadores locais que reúnam condições adequadas para o consumo das suas refeições.

Cláusula 41.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, o EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 42.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- O consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas será objeto de regulamentação específica, a elaborar pelas partes, no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 43.^a

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 44.^a**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 45.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 46.^a**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- 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, após prévia articulação, 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

Avis, 7 de julho de 2026.

Pelo Município de Avis:

Sr. *Manuel Maria Libério Coelho*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Avis.

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

Sr. *Paulo Jorge Couteiro Canau*, na qualidade de membro da direção nacional por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014, e

Sr.ª *Helena Isabel Duarte Neves*, na qualidade de membro da direção nacional nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 20 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 49/2026, a fl. 107 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 9/2026 - Alteração ao Acordo coletivo de trabalho n.º 43/2025 entre o Município de Alfândega da Fé e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**Preâmbulo**

Aos 25 dias do mês de junho de 2026, reuniram, por um lado, o representante do Município de Alfândega da Fé e, por outro lado, o representante da associação sindical SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, outorgantes do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 43/2025 publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15 (Volume 92), de 22 de abril de 2025, tendo sido obtido, em relação ao Acordo Coletivo ora referido, acordo de alteração do ACEP.

Artigo 1.º

As Cláusulas 5.ª, 6.ª e 11.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 43/2025, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15 (Volume 92), de 22 de abril de 2025 e criação da cláusula 6.ª A, passam a ter a seguinte redação:

«Cláusula 5.ª**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,
- b) Horário desfasado;
- c) Jornada Contínua;
- d) Trabalho por Turnos;
- e) Horário Flexível;
- f) Isenção de Horário.

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.ª**Horário rígido**

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.»

«Cláusula 6.ª-A**Horário desfasado**

Horário desfasado 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 11.^a**Isenção de horário**

1- A modalidade de isenção de horário é admissível nas seguintes situações, cumulativamente:

- a) Trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser frequentemente efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- b) As funções do trabalhador sejam habitualmente exercidas no exterior;
- c) Não seja possível a atribuição de outra modalidade de horário, nomeadamente o horário flexível;
- d) Haja acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador, com respeito pelas disposições legais e as constantes deste ACEP.

2- A isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, com os limites máximos constantes do n.º 4;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A escolha da modalidade de isenção de horário consta do acordo entre as partes.

4- Na falta de acordo das partes quanto ao regime de isenção a praticar, o regime de isenção de horário pode implicar o alargamento da prestação de trabalho, não podendo esse alargamento ser superior a duas horas por dia ou a dez horas por semana.

5- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário de 11 horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, exceto nos casos previstos na lei.

6- O disposto na presente cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade diária, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora das instalações onde o trabalhador está, habitualmente, colocado.

7- A atribuição do regime de isenção de horário de trabalho, nas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 da presente cláusula, confere ao trabalhador o direito a um suplemento remuneratório mensal de valor correspondente a 20 % da respetiva remuneração base mensal.

8- Exclui-se da presente cláusula a isenção de horário praticada ao abrigo de estatuto próprio da categoria, carreira ou cargo, designadamente os cargos dirigentes, chefes de equipa, coordenadores de projeto ou coordenadores de subunidade orgânica.»

Artigo 2.º

1- A presente Alteração ao Acordo, do qual faz parte integrante, produz efeitos a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Em tudo o mais não alterado pela presente Alteração, mantêm-se em vigor as cláusulas e condições do Acordo Coletivo n.º 43/2025 publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2025.

Alfândega da Fé, 25 de junho de 2026.

Pelo Município de Alfândega da Fé, empregador público:

Sr. Eng.º *Eduardo Manuel Dobrões Tavares*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Alfândega da Fé.

Pela associação sindical, pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Fernando Gonçalves Fraga, na qualidade de secretário nacional e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Depositado em 14 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 47/2026, a fl. 106 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Companhia das Lezírias, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente AE aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Companhia das Lezírias, SA, empresa agrícola, pecuária e florestal, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelo SETAAB - Sindicato Nacional da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins.

2- A empresa tem ao seu serviço 91 trabalhadores.

3- A Companhia das Lezírias, SA, integra o setor público empresarial, encontrando-se sujeita ao respetivo Regime Jurídico do Setor Público Empresarial (RJSEE), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, e demais legislação aplicável, designadamente a legislação orçamental anual. Em consequência:

a) As matérias de natureza retributiva (tabelas salariais, suplementos, subsídios, benefícios pecuniários ou equiparados) observam os limites e condicionamentos legais das empresas públicas, prevalecendo estes sobre o disposto no presente AE;

b) Qualquer criação, alteração ou atualização de estruturas remuneratórias e de prestações pecuniárias está condicionada ao equilíbrio económico-financeiro, ao cumprimento das regras de gestão de pessoal e às orientações dos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela tutela setorial;

c) O recrutamento, a gestão de pessoal e os instrumentos de mobilidade respeitam o quadro legal aplicável às empresas públicas, sem prejuízo da aplicação do Código do Trabalho e do regime convencionado neste AE;

d) O presente AE não pode contrariar normas imperativas do RJSEE ou da legislação orçamental, devendo as dúvidas interpretativas ser resolvidas em conformidade com tais regimes.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial constante dos anexos I e II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do AE pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes iniciam o processo negocial, podendo recorrer às fases de conciliação, mediação e arbitragem voluntária. A convenção mantém-se em sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo aqueles procedimentos, e, em qualquer caso, por um mínimo de 12 meses. Verificando-se interrupção da negociação por mais de 30 dias, suspende-se o prazo de sobrevivência. Para estes efeitos, o período de negociação, com suspensão, não pode exceder 18 meses.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridades para as Condições do Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este AE é aplicável à relação de trabalho.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

1- São condições de preferência de admissão, a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

2- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

3- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

4- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

5- Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 5.^a

Noção e duração do período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

4- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) estejam à procura de primeiro emprego ou sejam desempregados de longa duração;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou seja quadro superior.

5- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses, ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

6- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior:

a) Contrato de trabalho a termo para a mesma atividade;

b) Contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho;

c) Contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto;

d) Estágio profissional para a mesma atividade; quando tais vínculos tenham sido celebrados com o mesmo empregador.

7- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 6.^a

Objetivos

Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 7.^a

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua o empregador 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 cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação

Cláusula 8.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

SECÇÃO II

Categoria profissional

Cláusula 9.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão enquadrados de harmonia com a sua responsabilidade e área funcional em conformidade com as categorias constantes do anexo II.

2- Sempre que perante a dispersão das funções existam dúvidas sobre a categoria a atribuir ao trabalhador, optar-se-á por aquela a que corresponde a função predominante.

3- Os cargos de chefia, direção ou coordenação serão preenchidos, sempre que possível, pelos trabalhadores pertencentes ao quadro da companhia, desde que para tal reúnam as habilitações de base e condições de acesso consideradas necessárias.

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais

SECÇÃO I

Normas gerais

Cláusula 10.^a

Admissibilidade do contrato a termo resolutivo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas e devidamente justificadas pela entidade empregadora, e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias, nos termos do artigo 140.º do Código do Trabalho, entre outras, a substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou temporariamente impedido, a atividade sazonal ou com irregularidades do ciclo anual, o acréscimo excecional de atividade, a execução de tarefa ocasional ou serviço determinado e a execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária; podendo ainda ser celebrado contrato a termo certo para lançamento de nova atividade de duração incerta nos dois anos subsequentes, bem como para contratação de desempregado de muito longa duração, cabendo ao empregador a prova dos factos que justificam o termo.

Cláusula 11.^a

Forma

1- O contrato a termo tem obrigatoriamente de ser reduzido a escrito, dele devendo constar a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho, data do início do trabalho, indicação do termo estipulado e respetivo motivo justificativo, datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, salvo se tratar de um contrato de muito curta duração, previsto no artigo 142.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo.

4- Se o contrato a termo for considerado sem termo de acordo com o previsto no número 3, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 12.^a

Duração do contrato a termo certo e contrato de muito curta duração

1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente.

2- Poderão ainda ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração para desenvolvimento de atividade sazonal agrícola de duração não superior a 35 dias, sem necessidade de redução a escrito, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da Segurança Social, mediante formulário eletrónico que contém os seguintes elementos: Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho e o local de trabalho.

3- A duração total de contrato de trabalho de muito curta duração celebrados entre o mesmo trabalhador e com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho em cada ano civil.

4- Em caso de violação do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

5- A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.

6- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas *a)* a *g)* do número 2 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

7- Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

8- Na situação prevista na alínea *a)* do número 4 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e número 93/2019, de 4 de setembro, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificado.

9- A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos.

Cláusula 13.^a

Renovação do contrato

1- Por acordo das partes o contrato a termo pode não estar sujeito a renovação.

2- Na falta de declaração das partes em contrário, o contrato de trabalho a termo renova-se por igual período.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.

5- Considera-se sem termo o contrato a termo, cuja renovação tenha sido efetuada em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior

SECÇÃO III

Contrato de trabalho por tempo indeterminado

Cláusula 14.^a

Noção

1- O contrato por tempo indeterminado é todo aquele que não se encontrar sujeito à fixação de prazos de duração certos ou incertos.

2- O contrato considera-se por tempo indeterminado se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações de contratos a termo certo ou incerto previstas neste AE, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

3- Considera-se igualmente contratado sem termo, o trabalhador que permaneça no desempenho da sua atividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da atividade, serviço ou obra ou projeto para que haja sido contratado ou depois do regresso de trabalhador substituído ou da cessação do contrato deste.

4- Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 15.^a

Admissibilidade e duração

1- Só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto quando se verifique necessidade temporária da empresa cuja duração não possa ser, à partida, determinada com precisão, nas situações referidas nas alíneas *a)*

a c) e e) a h) do número 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, cabendo ao empregador a prova dos factos que justificam o termo.

2- O contrato de trabalho a termo incerto dura pelo tempo estritamente necessário à satisfação da necessidade que lhe deu causa, cessando quando esta termine, não podendo, em qualquer caso, exceder quatro anos (artigo 148.º, número 5, do Código do Trabalho).

Cláusula 16.^a

Promoção, progressão e acesso

1- Para os efeitos do presente AE, consideram-se:

- a) «Nível salarial» - Eixo horizontal de progressão salarial, fixado para os titulares das funções que reque-rem o mesmo nível de habilitações de base, ou equivalente;
- b) «Escala salarial» - Cada um dos diferentes salários que integra cada nível salarial;
- c) «Promoção» - Passagem de um profissional a uma categoria de nível salarial superior;
- d) «Progressão salarial» - Passagem de um profissional, no mesmo nível salarial, de um escalão salarial para outro superior.

2- O regime salarial e funcional, conforme os anexos I e II, é composto pelos seguintes três níveis salariais:

- a) O nível salarial 1, que integra as funções que requerem uma formação básica inferior ao 12.º ano de escolaridade;
- b) O nível salarial 2, que integra as funções que requerem uma formação básica igual ou superior ao 12.º ano de escolaridade;
- c) O nível salarial 3, que integra as funções que requerem habilitações ao nível de bacharelato ou de licenciatura;
- d) O nível salarial 4, que integra as funções que requerem habilitações ao nível de bacharelato ou de licenciatura a que correspondem cargos de direção.

3- As promoções e progressões processar-se-ão de acordo com as necessidades da companhia e em razão da consistência dos resultados da avaliação do desempenho dos trabalhadores.

Cláusula 17.^a

Admissão para substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhe-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se, dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 18.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;
- b) Tratar os trabalhadores com urbanidade e probidade, assegurando um ambiente de trabalho digno e isento de assédio, adotando e divulgando medidas de prevenção e procedimentos internos quando legalmente exigível;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, cumprindo as regras de segurança e saúde no trabalho e de prevenção de riscos profissionais, incluindo a prevenção de doenças profissionais;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e para a qualificação dos trabalhadores, designadamente assegurando formação contínua nos termos do Código do Trabalho;

- e) Assegurar a reparação dos danos decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nomeadamente através da celebração do seguro obrigatório e demais mecanismos legalmente previstos;
- f) Facilitar o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais e instituições de Segurança Social, nos termos da lei, nomeadamente quanto a créditos de horas e faltas justificadas;
- g) Proceder, mediante autorização escrita do trabalhador, à dedução e entrega das quotas sindicais à associação sindical indicada, no caso, o SETAAB - Sindicato Nacional da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, com discriminação nominal e nos termos legais.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os demais trabalhadores e todas as pessoas que com a empresa se relacionem, abstendo-se de quaisquer práticas de assédio;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, comunicando e justificando as ausências nos termos legais;
- d) Obedecer às instruções legítimas da entidade empregadora quanto à execução e disciplina do trabalho, salvo se contrárias a direitos e garantias do trabalhador ou manifestamente ilegais;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a mesma e respeitando o dever de sigilo sobre informação relativa à organização, métodos, processos, negócios e dados confidenciais, nos termos da lei;
- f) Zelar pela correta utilização, conservação e segurança dos bens, instalações, equipamentos e demais meios relacionados com o trabalho que lhes sejam confiados, participando avarias, incidentes ou riscos de que tenham conhecimento;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade do serviço, cooperando com as orientações de segurança e saúde no trabalho;
- h) Cumprir o horário de trabalho e não abandonar o posto sem assegurar a transmissão de serviço quando, por exigências imperiosas de segurança de pessoas, equipamentos ou matérias-primas, tal se revele indispensável - Sem prejuízo dos limites legais do tempo de trabalho e do correspondente regime de trabalho suplementar e descansos;
- i) Manter e aperfeiçoar permanentemente as suas aptidões profissionais;
- j) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie, quando legalmente obrigatórias ou necessárias ao adequado desempenho das funções;
- k) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei e dos regulamentos internos da empresa.

2- O dever previsto na alínea d) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro das respetivas competências.

Cláusula 20.^a

Garantia dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício de direitos pelo trabalhador, designadamente despedir, sancionar ou praticar quaisquer atos de retaliação em virtude desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas de outros trabalhadores;
- c) Reduzir a retribuição ou outras prestações pecuniárias ou em espécie devidas ao trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva aplicável;
- d) Alterar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem fundamento legal, salvo nos termos legalmente admissíveis e no respeito pelo disposto no presente AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

g) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Praticar assédio, sob qualquer forma (moral, sexual ou outro), sobre trabalhador, candidato a emprego ou prestador de serviços, ou tolerar comportamentos de assédio no local de trabalho.

Cláusula 21.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato (mobilidade funcional)

1- A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir por acordo escrito a faculdade referida no número anterior.

3- A ordem de alteração deve ser justificada e indicar a duração previsível, a qual não pode ultrapassar dois anos, fazendo menção do acordo referido no número anterior, quando exista.

4- A mobilidade funcional não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas. Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

5- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 3 ou 4, nos termos da lei.

Cláusula 22.^a

Regulamento Interno

1- O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

2- O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do Regulamento Interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar a seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de 40 horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na companhia.

2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas e é interrompida por intervalo para refeição não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.

3- Sem prejuízo do número anterior e com exceção dos grupos profissionais com condições específicas impeditivas, são salvaguardados outros intervalos de descanso estabelecidos por acordo entre a companhia e os trabalhadores, em conformidade com os usos e costumes locais atendíveis.

4- Para os trabalhadores cujas normais funções silvo-agro-pecuárias o exijam (nomeadamente tratadores de gado e guardas), adota-se o regime que, nos usos internos da empresa, se denomina «horário livre», o qual se enquadra na figura jurídica da «isenção de horário de trabalho» prevista no Código do Trabalho e é regulado na cláusula própria deste AE. Trata-se de modalidade específica de isenção de horário de trabalho, aplicável a estas funções, com a compensação, descansos e demais limites legais aí previstos.

5- Os trabalhadores administrativos têm um período normal de trabalho semanal de 35 horas.

SECÇÃO II

Horário de trabalhoCláusula 24.^a**Horário de trabalho**

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

2- O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

Cláusula 25.^a**Alteração de horário de trabalho**

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Todas as alterações de horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e serem afixadas na empresa com antecedência de 7 dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.

3- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 26.^a**Intervalos de descanso**

A jornada de trabalho diária é interrompida por um intervalo de descanso não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que o trabalhador não preste mais de 5 horas consecutivas de trabalho, salvo a especificidade de trabalho em regime de turnos, dentro dos limites legais.

Cláusula 27.^a**Isenção de horário de trabalho**

1- A isenção de horário de trabalho depende de acordo escrito e pode aplicar-se ao trabalhador que se encontre em alguma das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser realizados fora dos limites do horário de trabalho;

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico, nos termos admitidos por este AE ao abrigo do número 2 do artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Aumento determinado do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Na falta de estipulação entre as partes, presume-se a modalidade da alínea a).

3- A isenção não prejudica o direito a descanso diário, descanso semanal (obrigatório ou complementar) e feriados. Deve ser observado um período mínimo de 11 horas consecutivas de descanso entre dois períodos diários de trabalho, salvo as exceções legalmente previstas. Quando o acordo de isenção limitar a prestação a determinado período diário ou semanal, o que o exceda é trabalho suplementar.

4- A modalidade em uso na companhia designada «horário livre» - aplicável às funções previstas neste AE - configura uma espécie de isenção de horário de trabalho, regendo-se pela presente cláusula e pela cláusula própria que a desenvolve, sem prejuízo da retribuição específica devida pela atribuição da isenção, fixada na cláusula referente à retribuição por isenção de horário de trabalho).

SECÇÃO III

Trabalho suplementarCláusula 28.^a**Definição do trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar, o trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

Cláusula 29.^a**Trabalho suplementar - Obrigatoriedade e condições**

- 1- O trabalhador é, em regra, obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo se, havendo motivos atendíveis, solicitar expressamente a sua dispensa, consideram-se, nomeadamente, motivos atendíveis:
 - a) Assistência inadiável a membro do agregado familiar;
 - b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
 - c) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.
- 2- Para além do disposto no número anterior, não estão obrigados a prestar trabalho suplementar, nos termos da lei:
 - a) A trabalhadora grávida, bem como trabalhador(a) com filho de idade inferior a 12 meses;
 - b) O trabalhador com deficiência ou doença crónica.
- 3- O trabalho suplementar só pode ser determinado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador, ou em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade. Constitui contraordenação muito grave a violação destas condições.
- 4- A prestação de trabalho suplementar respeita os limites legais e os que venham a ser fixados neste AE, designadamente os limites anuais previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 30.^a**Limites da duração do trabalho suplementar**

- 1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas.
- 2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 31.^a**Descanso compensatório**

- 1- O trabalhador que preste trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.
- 2- O trabalhador que preste trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.
- 3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 32.^a**Registo e comunicação do trabalho suplementar**

- 1- O empregador deve manter registo de trabalho suplementar no qual, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas a que cada uma das situações ocorre.
- 2- O trabalhador deve visar (assinar) o registo referido no número anterior, quando o mesmo não seja por si efetuado, imediatamente após a prestação do trabalho suplementar, se a prestação ocorrer fora do estabeleci-

mento, o visto é aposto no regresso ou mediante envio do registo visado, devendo a entidade patronal dispor do registo visado no prazo máximo de 15 dias a contar da prestação.

SECÇÃO IV

Trabalho noturno e por turnos

Cláusula 33.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- O trabalho será também considerado noturno quando:
 - a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho noturno;
 - b) Prestado em prolongamento de um período de trabalho noturno.
- 3- É proibida a prestação de trabalho noturno por menores, sem prejuízo das regras protetivas específicas aplicáveis a menores entre 16 e 18 anos previstas no Código do Trabalho.
- 4- Sempre que o trabalho noturno, suplementar ou não, tenha o seu início ou termo em hora em que não haja transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade patronal suporta as despesas com outro meio de transporte.
- 5- Dispensa de prestação em período noturno:
 - a) A trabalhadora grávida, puerpera ou lactante tem direito a dispensa do trabalho noturno, devendo informar a entidade patronal e, nos casos legalmente exigidos, apresentar atestado médico com antecedência de 10 dias; deve, sempre que possível, ser-lhe atribuído horário diurno compatível, sendo dispensada do trabalho se tal não for viável;
 - b) O trabalhador pode ainda solicitar dispensa, por motivos atendíveis, nomeadamente: assistência inadiável ao agregado familiar, frequência de estabelecimento de ensino/preparação de exames ou residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de transporte adequado.
- 6- A retribuição do trabalho noturno, suplementar ou não, é a prevista na cláusula deste AE, referente à retribuição especial por trabalho noturno, sem prejuízo das demais majorações mais favoráveis constantes deste AE.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

- 1- Entende-se por trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo (rotativo, contínuo ou descontínuo), podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.
- 2- Consideram-se turnos fixos os em que o trabalhador cumpre o mesmo horário sem rotação e turnos rotativos os em que muda regular ou periodicamente de horário.
- 3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.
- 4- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho.
- 5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal; em regime de laboração contínua (e serviços que não podem ser interrompidos) deve assegurar-se pelo menos um dia de descanso em cada período de sete dias; a entidade patronal mantém registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, deslocações e transportes

Cláusula 35.^a

Local habitual de trabalho

- 1- A sede da companhia localiza-se em Samora Correia, concelho de Benavente.

2- São, em princípio, locais habituais de trabalho na companhia as zonas agrícolas e suas dependências nos concelhos de Benavente, Salvaterra de Magos e Vila Franca de Xira, bem como a Coudelaria de Alter, sita em Alter do Chão (Concelho de Alter do Chão).

3- A inclusão da Coudelaria de Alter, referida no número anterior tem em conta a integração da Coudelaria de Alter na esfera de gestão da companhia, decorrente do Decreto-Lei n.º 109/2013, de 1 de agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 171/2014, de 10 de novembro.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações em serviço

O regime de deslocações varia conforme a realização temporária do trabalho ocorra ou não dentro do local habitual de trabalho.

Cláusula 37.^a

Deslocações normais

Consideram-se deslocações normais as que ocorram dentro do local habitual de trabalho.

Cláusula 38.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia.

Cláusula 39.^a

Garantia dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1- Nas pequenas deslocações, a Companhia das Lezírias reembolsa, contra apresentação das competentes faturas, as despesas:

- a) De transporte, quando não for fornecido;
- b) De alimentação (almoço, jantar, ceia e pequeno-almoço), até aos valores constantes do anexo I;
- c) Para efeitos da alínea b) do número anterior, consideram-se horas de refeição:
 - i) Almoço - Entre as 12h00 e as 14h00;
 - ii) Jantar - Entre as 19h00 e as 21h00;
 - iii) Ceia - Entre as 0h00 e as 5h00.

d) Mantém-se o direito ao abono do subsídio de refeição, sem qualquer dedução, nos dias em que a refeição seja suportada pela companhia no âmbito do exercício de funções, nomeadamente em reuniões de trabalho, eventos institucionais, deslocações em serviço, ações de formação ou outras situações devidamente justificadas, desde que:

i) O pagamento seja efetuado diretamente pela companhia, com fatura emitida com os dados da empresa; ou

ii) A despesa tenha sido suportada inicialmente pelo trabalhador/superior/collega e reembolsada pela companhia, existindo fatura emitida com os dados da empresa e validação hierárquica da necessidade funcional.

e) Para efeitos do número anterior, os serviços competentes (departamento administrativo e financeiro (DAF)) asseguram:

- i) O arquivo das faturas emitidas em nome da companhia, contendo os elementos fiscalmente exigíveis;
- ii) O registo das situações abrangidas (data, trabalhadores, local e motivo);
- iii) O cumprimento das obrigações fiscais aplicáveis.

f) O disposto nos números 3 e 4 harmoniza-se com deste AE, sobre o subsídio de alimentação, prevalecendo esta como regime geral de atribuição do subsídio.

Cláusula 40.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas nas cláusulas 38.^a e 39.^a

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniáriasCláusula 41.^a**Conceito de retribuição do trabalho**

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do presente AE, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e todas as prestações remuneratórias regulares e periódicas, feitas direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que este AE defina como tal.

3- Até prova em contrário, presume-se retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Para efeitos deste AE, considera-se ilíquido o valor bruto de todas as prestações pecuniárias aqui previstas.

5- Não se consideram retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço dos empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela entidade patronal como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

c) As prestações decorrentes do desempenho, mérito ou assiduidade, cujo pagamento, nos respetivos períodos de referência, não esteja antecipadamente garantido;

d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada, pelo contrato, retribuição certa, variável ou mista adequada ao seu trabalho.

6- Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Retribuição base - A prestação correspondente à atividade do trabalhador no período normal de trabalho;

b) Diuturnidade - A prestação de natureza retributiva a que o trabalhador tenha direito com fundamento na antiguidade;

c) Retribuição mínima - A soma da retribuição base e das diuturnidades;

d) Retribuição regular - A retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição base, as diuturnidades e outras prestações retributivas pagas mensalmente e com carácter de permanência, nos termos da lei e deste AE.

Cláusula 42.^a**Cálculo da retribuição horária e diária**

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$(RM \times 12) : (52 \times n)$$

sendo *RM* o valor da retribuição mínima e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição regular.

Cláusula 43.^a**Forma de pagamento**

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo ao presente AE.

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de qualquer meio de pagamento legalmente admissível à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações

remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 44.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na 1.^a hora;
- b) 75 % da retribuição, nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

3- Não é exigível pelos trabalhadores o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pelo empregador, através dos níveis hierárquicos autorizados para o efeito.

4- O valor da hora de retribuição, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado com base no disposto na cláusula 42.^a, deste AE.

Cláusula 45.^a

Descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar

1- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e o empregador.

3- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

Cláusula 46.^a

Retribuição especial por trabalho noturno

1- A retribuição do trabalho noturno é superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Para efeitos do número anterior, considera-se trabalho noturno o definido na cláusula «Trabalho noturno» deste AE, não havendo redefinições nesta cláusula.

3- O acréscimo por trabalho noturno é cumulável com as majorações devidas por trabalho suplementar, quando este seja prestado em período noturno, nos termos deste AE e da lei.

Cláusula 47.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nos termos da cláusula 27.^a, têm direito à retribuição específica de 25 % da retribuição base.

2- Os trabalhadores abrangidos pela modalidade de isenção de horário de trabalho, designada por «horário livre», segundo os usos da empresa, têm igualmente direito à retribuição específica de 25 %; Porém, quando, com regularidade e periodicidade, sejam escalados para trabalhar em dia de descanso, a retribuição específica devida por «horário livre» é de 40 % da retribuição base.

3- As retribuições específicas referidas nos números anteriores integram a retribuição das férias e dos subsídios de férias e de Natal.

4- Quando o trabalho seja prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em feriado, para efeitos de determinação da retribuição adicional, não se aplica o regime de isenção, aplicando-se o regime de trabalho suplementar (e demais majorações) estabelecido no presente AE e na lei.

Cláusula 48.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio deve ser pago antes do início do período de férias, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos ou proporcionalmente

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do CT não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 49.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- No ano de admissão, cessação ou suspensão da prestação do trabalho, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores, abrangidos por este AE e em regime de tempo completo, é atribuída uma diuturnidade por cada três anos ao serviço da companhia, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- O valor das diuturnidades é o que consta no anexo I.

3- As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento ou promoção concedido pela companhia.

4- As diuturnidades são devidas a partir do mês seguinte àquele em que se tiverem adquirido.

Cláusula 51.^a

Subsídio de chefia

Os trabalhadores que, embora não pertencendo a uma categoria com funções de chefia, sejam designados para a orientação de um grupo de outros trabalhadores e exerçam responsabilidades de chefia têm direito a um subsídio mensal, no montante fixado no anexo I, enquanto se mantiver o exercício dessas responsabilidades.

Cláusula 52.^a

Subsídio de alimentação

1- A companhia pagará:

a) Um subsídio diário de refeição, no valor fixado no anexo I, aos trabalhadores que tenham cumprido na totalidade o período normal diário de trabalho a que estão obrigados;

b) 50 % desse valor aos trabalhadores que tenham trabalhado, por inteiro, o período da manhã ou o período da tarde, salvo se a ausência no período não trabalhado se tiver ficado a dever a reuniões gerais de trabalhadores devidamente convocadas por associação sindical, até ao limite do crédito de horas estipulado na lei, caso em que o subsídio será de valor integral.

2- O valor do subsídio não é considerado para o cálculo da retribuição, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3- Mantém-se o direito ao subsídio de refeição, sem qualquer dedução, nos dias em que a refeição seja suportada diretamente pela companhia, quando tal decorra do exercício de funções, nomeadamente em reuniões de trabalho, eventos institucionais, ou outras situações devidamente justificadas, desde que:

a) O pagamento seja efetuado diretamente pela companhia, mediante fatura emitida em nome da empresa; ou

b) A despesa tenha sido suportada inicialmente pelo trabalhador, por um superior hierárquico ou por um colega de trabalho e reembolsada pela companhia, existindo fatura emitida com os dados da empresa e validação hierárquica da necessidade funcional.

4- Para efeitos do número anterior, os serviços competentes (DAF) asseguram:

a) O arquivo das faturas emitidas em nome da companhia, emitidas com elementos fiscalmente exigíveis;

b) O registo da situação (data, trabalhadores, local e motivo); e

c) O cumprimento das obrigações fiscais aplicáveis (nomeadamente artigo 23.º do CIRC e artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 106/1998, de 24 de abril, na redação em vigor);

d) O subsídio de refeição não será abonado nas situações previstas no artigo 40.º deste AE.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 53.^a**Descanso semanal**

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

2- Além do descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal complementar, salvo os trabalhadores abrangidos pelo regime denominado de «horário livre», cujo descanso é organizado nos termos do número 4 infra.

3- O descanso semanal pode não coincidir com os dias referidos nos números anteriores no caso de trabalho por turnos, de serviços que não possam ser interrompidos, de serviços de limpeza ou de trabalhos preparatórios ou complementares que tenham de ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, como no caso de guardas e porteiros e no exercício de funções de visitação e turismo, sendo que nestas situações:

a) É assegurado, por escala, pelo menos um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do descanso diário legalmente devido;

b) A mudança de turno ocorre após o dia de descanso semanal, salvo necessidade imperiosa de serviço devidamente justificada e compensada nos termos legais e deste AE;

c) Para os trabalhadores enquadrados no regime interno de «horário livre» (modalidade específica de isenção de horário de trabalho):

i) O descanso semanal é organizado por escalas, garantindo-se pelo menos um dia de descanso em cada período de sete dias e o respeito pelo descanso diário;

ii) Quando, por imperativos do serviço, haja prestação em dia de descanso, são devidas as majorações retributivas e o descanso compensatório previstos neste AE;

iii) O trabalho noturno não prejudica o direito a descanso semanal. Quando o período de trabalho termine em horário noturno na transição para dia de descanso, o início do descanso conta-se a partir do termo da prestação, assegurando-se o gozo contínuo do descanso semanal, sem prejuízo do descanso compensatório aplicável;

iv) A elaboração e alteração das escalas de descanso e de turnos observa as regras de consulta e antecedência previstas na cláusula que regula a alteração de horário de trabalho), sem prejuízo de regimes mais favoráveis estabelecidos localmente.

Cláusula 54.^a**Feriados**

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Dia de Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios são ainda observados:

- O feriado municipal do concelho do local de trabalho;
- A Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 55.^a**Férias**

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- No ano de admissão o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho, até ao máximo de 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato.
- 4- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou, na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
 - b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
 - c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.
- 5- Para efeitos do número anterior, são equiparadas a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por fator respeitante ao trabalhador.
- 6- O trabalhador pode renunciar ao gozo dos dias de férias que excedam 20 dias úteis (ou à proporção correspondente no ano de admissão), sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, cumulando-os com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.
- 7- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído por compensação económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos na lei, designadamente o disposto no número anterior e em caso de cessação do contrato.

Cláusula 56.^a**Aquisição do direito a férias**

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.
- 2- No início do contrato de trabalho, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efetivo.

Cláusula 57.^a**Marcação do período de férias**

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a companhia e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, caberá à companhia a elaboração do mapa de férias.
- 3- No caso previsto no número anterior, a companhia só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 4- Salvo se houver prejuízo para a companhia, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como os que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.
- 5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a companhia e desde que salvaguardado, no mínimo, um período irrenunciável de 10 dias úteis consecutivos.
- 6- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 7- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a companhia seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à companhia, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.
- 8- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

Cláusula 58.^a**Retribuição durante as férias**

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

Cláusula 59.^a

Licença sem retribuição

1- A companhia pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- A licença sem retribuição caducará quando o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida para este fim.

6- A companhia pode contratar um substituto para o trabalhador em situação de licença sem retribuição, em conformidade com as disposições previstas para o contrato a termo.

Cláusula 60.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por mais de um mês, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE lhe estavam a ser atribuídas.

2- O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na companhia para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4- O contrato caducará quando se torne certo de que o impedimento é definitivo.

Cláusula 61.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 62.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

a) As dadas, durante quinze dias seguidos de calendário, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

i) Até 20 dias úteis, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;

ii) Até cinco dias úteis de trabalho efetivo, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;

iii) Até cinco dias úteis, por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

iv) Até dois dias úteis de trabalho efetivo, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

v) A contagem de suspende-se se algum facto, nos termos previstos no Código do Trabalho, ou neste AE, suspenda a prestação do trabalho.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja 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) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) A candidato a cargo público, nos termos da lei eleitoral;

i) As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;

j) As prévias ou posteriormente aprovadas ou autorizadas pela empresa;

k) As que por leis sejam como tal consideradas.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 63.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- As faltas justificadas não determinam a perda e prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

6- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste AE;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste AE;

c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

d) As faltas dadas nos termos da f) do número 2 da cláusula 62.^a;

e) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio no âmbito de seguro contratado pela entidade patronal;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 64.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá todos os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Falte injustificadamente por três dias úteis consecutivos ou por seis dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando as faltas injustificadas atinjam cinco dias consecutivos ou dez dias interpolados no mesmo ano;

b) Falte injustificadamente, invocando motivo de justificação comprovadamente falso.

4- Se a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 65.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO IX**Assuntos regulamentados pela Lei Geral****Cláusula 66.^a****Remissões**

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a Lei Geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Contratos a termo;
- b) Cessação do contrato de trabalho;
- c) Disciplina;
- d) Condições particulares de trabalho: Proteção da maternidade, da paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante;
- e) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- f) Formação profissional;
- g) Atividade sindical.

CAPÍTULO X**Relações entre as partes outorgantes do presente AE****Cláusula 67.^a****Quotização sindical**

A companhia enviará mensalmente à associação sindical outorgante as quantias provenientes das quotizações sindicais, dos trabalhadores que lho autorizem por escrito o respetivo desconto na retribuição.

Cláusula 68.^a**Comissão paritária**

1- No prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente AE será constituída uma comissão paritária, composta por um elemento efetivo e um suplente em representação da Companhia da Lezírias, SA. É igual número em representação do SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2- Para efeitos do número anterior, cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, para que no prazo máximo de 45 dias após a publicação do presente AE se possa enviar ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), a constituição da referida comissão paritária.

3- A comissão elaborará no prazo máximo de 60 dias o seu próprio regulamento de funcionamento.

4- A comissão funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros serem substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

5- Além dos representantes a que se refere o número 1, poderão ter assento nas reuniões, sem direito a voto, dois assessores técnicos designados por cada parte.

6- Compete à comissão paritária, nomeadamente:

- a) Interpretar as cláusulas do presente AE;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente AE;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente AE;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões da comissão.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais internas

Cláusula 69.^a

Complementos de pensões de reforma e de sobrevivência

1- Os trabalhadores que detenham 10 ou mais anos de trabalho ao serviço da companhia e que já faziam parte dos seus quadros como efetivos em 22 de setembro de 2000, têm direito, quando se reformem por velhice ou invalidez ao serviço da companhia, a um complemento de pensão, nos termos dos números seguintes.

2- O montante do complemento da pensão de reforma é determinado em função dos anos completos de antiguidade do trabalhador na companhia, aplicando-se a percentagem que corresponda à antiguidade indicada na tabela abaixo, à diferença entre o valor da retribuição mínima auferido pelo trabalhador à data da reforma e o maior dos valores que resulte ou da pensão de reforma atribuída pela Segurança Social ao trabalhador ou do valor da pensão que seria atribuída ao trabalhador nos termos do regime da Segurança Social em vigor à data de 31 de dezembro de 2004:

10 anos	25 %	23 anos	64 %
11 anos	28 %	24 anos	67 %
12 anos	31 %	25 anos	70 %
13 anos	34 %	26 anos	73 %
14 anos	37 %	27 anos	76 %
15 anos	40 %	28 anos	79 %
16 anos	43 %	29 anos	82 %
17 anos	46 %	30 anos	85 %
18 anos	49 %	31 anos	88 %
19 anos	52 %	32 anos	91 %
20 anos	55 %	33 anos	94 %
21 anos	58 %	34 anos	97 %
22 anos	61 %	35 anos	100 %

3- O atrás disposto deixará de ser aplicado excecionalmente às situações em que o trabalhador voluntariamente permaneça ao serviço da companhia no interesse desta, para além da idade mínima legal da reforma, caso em que o complemento será calculado em função do vencimento base auferido à data efetiva da reforma.

4- A companhia assegurará ao cônjuge sobrevivente (marido, mulher ou pessoa com quem vivia em união de facto) ou, na falta deste, aos filhos menores de 18 anos, dos trabalhadores falecidos ao seu serviço ou na situação de reforma uma pensão equivalente a 50 % da importância do complemento de reforma a que viessem a ter direito se fossem reformados ou que estejam a receber à data do falecimento.

Cláusula 70.^a**Seguro de saúde**

1- A companhia assegura a todos os trabalhadores, independentemente do vínculo contratual e desde que a duração inicial do contrato seja superior a 4 meses, a inclusão num seguro de saúde de grupo, a contratar e manter durante a vigência do presente AE.

2- A elegibilidade inicia-se a partir do 1.º dia do mês seguinte à comunicação de admissão à seguradora (salvo outro prazo previsto na apólice) e caduca com a cessação do vínculo laboral, sem prejuízo das modalidades de continuidade previstas pela seguradora e que o trabalhador possa voluntariamente contratar.

3- O prémio do plano base é suportado pela companhia, nos limites aprovados em orçamento e despachos tutelares, sem prejuízo de:

a) O trabalhador poder aderir a coberturas opcionais e/ou incluir familiares, sendo quaisquer agravamentos por sua conta;

b) O enquadramento fiscal e contributivo aplicável ao benefício ser observado nos termos da lei.

4- As coberturas mínimas e respetivas condições são as constantes da apólice em vigor, quaisquer alterações às coberturas serão comunicadas por escrito aos trabalhadores, com garantia de equivalência ou melhoria face ao plano anterior.

5- A companhia pode substituir a seguradora e/ou ajustar o plano, assegurando a continuidade do seguro, a não interrupção de direitos e, no mínimo, a equivalência de coberturas.

CAPÍTULO XI**Direito à informação e consulta****Cláusula 71.^a****Princípio geral**

A Companhia das Lezírias assegura às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores - designadamente à comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais/associações sindicais outorgantes - o direito à informação e consulta, em tempo útil e ao nível adequado, nos termos do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, na redação vigente) e da Diretiva 2002/14/CE.

CAPÍTULO XII**Disposições finais e transitórias****Cláusula 72.^a****Natureza globalmente mais favorável**

O regime estabelecido pelo presente AE não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 73.^a**Casos omissos**

Aplicar-se-á o Código do Trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

Cláusula 74.^a**Atualização do subsídio de alimentação**

1- A administração da Companhia das Lezírias, SA compromete-se a incluir na proposta de plano de atividades e orçamento para 2027 a previsão da atualização do subsídio diário de alimentação para o valor de 10,00 €, para efeitos de apreciação e aprovação pelas respetivas tutelas.

2- Caso a atualização referida no número anterior venha a ser aprovada no âmbito do plano de atividades e orçamento para 2027, o valor do subsídio diário de alimentação previsto na cláusula 52.^a e no anexo I do presente acordo de empresa considera-se automaticamente atualizado para 10,00 €, com efeitos a partir da data que vier a resultar da respetiva aprovação ou, na falta de indicação expressa, a partir de 1 de janeiro de 2027.

3- A partir do ano de 2027 e nos anos subsequentes, após a atualização prevista nos números anteriores, o valor do subsídio diário de alimentação fica sujeito às atualizações que venham a ser determinadas, autorizadas ou aplicáveis à Companhia das Lezírias, SA, nos termos legalmente exigíveis e de acordo com as orientações, despachos ou aprovações da tutela competente.

ANEXO I

Tabela salarial - Escalões (€)

31 de dezembro de 2025					1 de janeiro de 2026				
E s c a l õ e s	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	E s c a l õ e s	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4
	1 386,91	1 725,91	2 347,41	2 912,41		1 443,49	1 782,49	2 403,99	2 968,99
	1 330,41	1 669,41	2 290,91	2 855,91		1 386,99	1 725,99	2 347,49	2 912,49
	1 273,91	1 612,91	2 234,41	2 799,41		1 330,49	1 669,49	2 290,99	2 855,99
	1 217,41	1 556,41	2 177,91	2 742,91		1 273,99	1 612,99	2 234,49	2 799,49
	1 160,91	1 499,91	2 121,41	2 686,41		1 217,49	1 556,49	2 177,99	2 742,99
	1 104,41	1 443,41	2 064,91	2 629,91		1 160,99	1 499,99	2 121,49	2 686,49
	1 047,91	1 386,91	2 008,41	2 573,41		1 104,49	1 443,49	2 064,99	2 629,99
	991,41	1 330,41	1 951,91	2 516,91		1 047,99	1 386,99	2 008,49	2 573,49
	934,91	1 273,91	1 895,41	2 460,41		991,49	1 330,49	1 951,99	2 516,99
	878,41	1 217,41	1 838,91	2 403,91		950,00	1 273,99	1 895,49	2 460,49
		1 160,91	1 782,41	2 347,41			1 217,49	1 838,99	2 403,99
		1 104,41	1 725,91	2 290,91			1 160,99	1 782,49	2 347,49
		1 047,91	1 669,41	2 234,41			1 104,49	1 725,99	2 290,99
			1 612,91					1 669,49	
			1 556,41					1 612,99	
			1 499,91					1 556,49	
			1 443,41					1 499,99	
			1 386,91					1 443,49	

Subsídios de expressão pecuniária	Valor
Abono para falhas (mês)	44,89 €
Subsídio de alimentação (dia)	7,59 €
Subsídio de chefia	61,97 €
Diuturnidades (cada uma)	35,13 €

Subsídios de expressão pecuniária	Valor
Abono para falhas (mês)	44,89 €
Subsídio de alimentação (dia)	7,75 €
Subsídio de chefia	61,97 €
Diuturnidades (cada uma)	35,13 €

ANEXO II

Categorias profissionais

	Versão anterior	Nova redação
Nível salarial 4 Direção de serviços		<i>Director (DS)</i> - Trabalhador de nível executivo que desempenha um papel fundamental na gestão da empresa. Com autonomia e responsabilidade, dirige e coordena o funcionamento de um departamento. É responsável por definir os objetivos, orientar e gerir equipas e supervisionar todas as atividades, controlando custos e garantindo que os recursos sejam alocados de forma eficaz, em linha com a estratégia da empresa e a garantia do cumprimento de todas as normas legais e regulamentares aplicáveis. Atua com autonomia e independência técnica, reportando diretamente à administração. Pode representar a empresa em assuntos do seu departamento.
Nível salarial 3 Operação técnica, operação executiva, liderança e assessoria	<i>Quadro técnico de gestão (QTG)</i> - Dirige, ao nível intermédio da organização, com a responsabilidade tática e ou executiva, os recursos humanos, materiais e financeiros afectos à área a que superintende e é responsável pelos resultados expectáveis, previamente estabelecidos e ou plano de actividade e orçamento anual, podendo liderar projectos, com todas as responsabilidades de gestão inerentes e ter funções de assessoria.	<i>Quadro técnico de gestão (QTG)</i> - A nível intermédio da organização, tem responsabilidade técnica. Pode gerir os recursos humanos, materiais e financeiros afectos à área que superintende e é responsável pelos resultados expectáveis, previamente estabelecidos e ou plano de actividade e orçamento anual, podendo liderar projectos, com todas as responsabilidades de gestão inerentes e ter funções de assessoria.
Nível salarial 2 Execução operacional, execução técnica, coordenação e formação	<i>Técnico executivo de informações e dados (TEI)</i> - Garante o eficiente tratamento de dados e informações respeitantes às actividades do serviço em que está integrado, de acordo com as rotinas instituídas. Elabora indicadores de gestão, regista-os e disponibiliza-os em tempo útil, de modo a sustentar com eficiência e eficácia o funcionamento da empresa. Elabora informações e relatórios e intervém na elaboração e no controlo de orçamentos. Interage com os utilizadores internos e externos salvaguardando o bom nível dos serviços da empresa e a sua imagem pública. Coordena outros trabalhadores em função das necessidades que decorram da sua actividade.	<i>Técnico executivo de informações e dados (TEI)</i> - Garante o eficiente tratamento de dados e informações respeitantes às actividades do serviço em que está integrado, de acordo com as rotinas instituídas. Elabora indicadores de gestão, regista-os e disponibiliza-os em tempo útil, de modo a sustentar com eficiência e eficácia o funcionamento da empresa. Elabora informações e relatórios e intervém na preparação e no controlo de orçamentos. Interage com os utilizadores internos e externos salvaguardando o bom nível dos serviços da empresa e a sua imagem pública. Coordena outros trabalhadores em função das necessidades que decorram da sua actividade.
	<i>Técnico de gestão de clientes (TGC)</i> - Vende produtos e ou serviços e assegura as tarefas inerentes à actividade comercial, de acordo com as estratégias e procedimentos estabelecidos. Gere carteiras de clientes. Assegura o bom relacionamento dos clientes com a empresa, prestando eficientemente as informações adequadas à sustentação de relações fidelizadas. Assegura a prospecção de novos clientes. Elabora relatórios circunstanciados sobre os clientes, produtos e mercados, analisando os respectivos pontos fortes e fracos tendo em vista o aumento das receitas, a melhoria das relações com os clientes e da qualidade, de um modo geral.	<i>Técnico de gestão de clientes (TGC)</i> - Vende produtos e ou serviços e assegura as tarefas inerentes à actividade comercial, de acordo com as estratégias e procedimentos estabelecidos. Gere carteiras de clientes. Assegura o bom relacionamento dos clientes com a empresa, prestando eficientemente as informações adequadas à sustentação de relações fidelizadas. Assegura a prospecção de novos clientes. Elabora relatórios circunstanciados sobre os clientes, produtos e mercados, analisando os respectivos pontos fortes e fracos tendo em vista o aumento das receitas, a melhoria das relações com os clientes e da qualidade, de um modo geral.

Nível salarial 2 Execução operacional, execução técnica, coordenação e formação	<i>Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços (TPCS)</i> - Responsável aos níveis técnicos e operacional, pela execução das campanhas de produção da companhia, de acordo com um plano de desenvolvimento estratégico e tático. No exercício da sua actividade, chefia o pessoal técnico e de apoio afecto à sua área de intervenção e controla os serviços em regime de <i>outsourcing</i>.	<i>Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços (TPCS)</i> - Responsável aos níveis técnicos e operacional, pela execução das campanhas de produção da companhia, de acordo com um plano de desenvolvimento estratégico e tático. No exercício da sua actividade, chefia o pessoal técnico e de apoio afecto à sua área de intervenção e controla os serviços em regime de <i>outsourcing</i>.	<i>Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços (TPCS)</i> - Responsável aos níveis técnico e operacional, pela execução das campanhas de produção da companhia, de acordo com um plano de desenvolvimento estratégico e tático. No exercício da sua actividade, chefia o pessoal técnico e de apoio afecto à sua área de intervenção e controla os serviços em regime de <i>outsourcing</i>.
	<i>Responsável técnico da frota e da manutenção (RTFM)</i> - Responsável executivo aos níveis técnico e operacional pelas acções de operação, manutenção e conservação das frotas da companhia - viaturas, máquinas e outros equipamentos - assim como pelas obras e conservação das instalações. No exercício da sua actividade, chefia o pessoal técnico e de apoio à sua área de intervenção e controla os serviços em regime de <i>outsourcing</i>.	<i>Responsável operacional de produção (ROP)</i> - Responsável executivo aos níveis técnico e operacional pelas acções de operação, associadas à área de produção sob a sua responsabilidade. No exercício da sua actividade, coordena os trabalhadores técnicos e de apoio à sua área de intervenção e controla os serviços em regime de <i>outsourcing</i>.	<i>Assistente de serviços de apoio geral (ASAG)</i> - Executa tarefas não especializadas, que não requerem aprendizagem de longa duração, de apoio geral às actividades da empresa. Sempre que necessário, conduz viaturas e opera máquinas, desde que habilitado para o efeito.
Nível salarial 1 Execução de tarefas de apoio complementar não especializado	<i>Empregado de serviços de apoio geral (ESAG)</i> - Executa tarefas não especializadas, que não requerem aprendizagem de longa duração, de apoio geral às actividades da empresa. Sempre que necessário, conduz viaturas e opera máquinas, desde que habilitado para o efeito.	<i>Assistente de serviços de apoio principal (AAPP)</i> - Executa tarefas especializadas, que requerem aprendizagem de longa duração, de apoio geral à produção, designadamente nas áreas da agro-pecuária e florestal. Sempre que necessário, conduz viaturas e opera com máquinas, desde que habilitado para o efeito.	<i>Assistente de apoio à produção (AAP)</i> - Executa tarefas não especializadas, que não requerem aprendizagem de longa duração, de apoio geral à produção, designadamente nas áreas da agro-pecuária e florestal. Sempre que necessário, conduz viaturas e opera com máquinas, desde que habilitado para o efeito.
	<i>Empregado de condução de viaturas máquinas e equipamentos (EC)</i> - Conduz viaturas e opera máquinas agrícolas ou industriais para as quais está legalmente habilitado. Cuida da manutenção e conservação de viaturas, máquinas e equipamentos e colabora em reparações ligeiras. É responsável pela segurança das pessoas e cargas que transporta, nos termos da lei. Quando opera máquinas agrícolas, executa as tarefas de apoio complementar cometidas ao ESAG, desde que estas sejam essenciais para o integral cumprimento das tarefas em tempo útil.	<i>Operador de viaturas máquinas e equipamentos (OVME)</i> - Conduz e opera viaturas e máquinas agrícolas ou industriais para as quais está legalmente habilitado. Cuida da manutenção e conservação de viaturas, máquinas e equipamentos e colabora em reparações ligeiras. É responsável pela segurança das pessoas e cargas que transporta, nos termos da lei.	<i>Assistente de serviços oficiais (ASO)</i> - Executa tarefas de apoio geral na área da manutenção. Diagnostica avarias e procede a reparações e afinações de viaturas e máquinas. Assegura a limpeza dos locais de trabalho onde opera e é responsável pelos materiais e equipamentos que utiliza.

Samora Correia, 29 de junho de 2026.

Pela Companhia das Lezírias, SA:

Eduardo Manuel Drummond de Oliveira e Sousa, como mandatário.

Carla Alexandra Jorge Abreu, como mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, como mandatário.

Anabela Alemão Parracho, como mandatária.

Hélder José Pires Nunes, como mandatário.

Depositado a 3 de agosto de 2026, a fl. 149 do livro n.º 13, com o n.º 190/2026, 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 ETE - Fluvial, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMARCláusula 1.^a**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa (doravante designado por AE) obriga, por um lado, a empresa ETE - Fluvial, SA, e, por outro, todos os trabalhadores marítimos ao seu serviço, representados pelos sindicatos signatários, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 53.^a (Adesão individual ao contrato), para a prestação de serviços de transporte fluvial de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques na navegação interior e na navegação costeira nacional, cargas e descargas ao largo, *transhipment* de cargas e de apoio a outras operações.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de 60 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial do AE pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, renova-se automaticamente por iguais períodos decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

Cláusula 3.^a**Condições de admissão**

Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional.

Cláusula 4.^a**Período experimental**

1- A admissão de trabalhadores com contrato de trabalho sem termo, qualquer que seja a sua categoria profissional, é feita a título experimental nos primeiros 90 dias.

2- O prazo referido no número anterior não se aplica às funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo, no entanto, exceder 180 dias.

3- No contrato de trabalho a termo resolutivo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

4- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

6- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

Cláusula 5.^a

Definição profissional da categoria

As funções e categorias profissionais abrangidas por esta convenção são as que se enumeram e definem no anexo I.

Cláusula 6.^a

Formação profissional

A primeira outorgante é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;
- b) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 7.^a

Deveres da empresa

1- Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da primeira outorgante:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a sua dignidade, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, cumprindo com o disposto nas convenções internacionais em vigor em Portugal sobre alojamento e segurança a bordo;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter atualizado o registo do pessoal com indicação do nome, datas de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

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

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Participar de modo diligente em cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- k) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- l) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 9.^a

Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 400,00 € por cada trabalhador.

Cláusula 10.^a

Arrumação e lingagem das cargas

1- Os trabalhadores das embarcações de transporte de mercadorias não são obrigados a arrumar e lingar as cargas.

2- O disposto no número anterior não prejudica a intervenção que os trabalhadores têm de ter para que o arrumo da carga se processe em termos de garantir manobra capaz para a segurança da embarcação e da carga.

3- As disposições dos números anteriores não se aplicam às manobras de material relacionado com a manutenção da embarcação.

Cláusula 11.^a

Transmissão de ordens

1- As ordens serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto, pelos meios mais adequados para o efeito.

2- As ordens para exercício de trabalho suplementar terão de ser comunicadas ao mestre da embarcação até uma hora antes do termo do seu período normal de trabalho, indicando-lhe o fim previsível do trabalho.

Cláusula 12.^a

Serviço de vigia

Estas funções terão de ser desempenhadas por pessoal inscrito marítimo, competindo-lhe:

- a) Velar pelo portaló;
- b) Vigiar a amarração;
- c) Não permitir a entrada a bordo de indivíduos que não justifiquem o motivo da sua presença;
- d) Não permitir que seja retirado sem autorização superior qualquer objeto que seja pertença da embarcação;
- e) Não permitir a permanência de indivíduos a bordo fora dos seus locais de trabalho;
- f) Dar alarme em casos de incêndio, comunicando aos bombeiros e representantes da embarcação;

- g) Dar conhecimento à empresa, ao seu representante legal ou ao mestre e autoridades respetivas de qualquer ocorrência anormal verificada a bordo;
- h) Dar toda a colaboração às autoridades e representantes da embarcação.

Cláusula 13.^a

Substituições temporárias

Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior terá direito a receber a retribuição base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício das novas funções enquanto durar essa situação.

Cláusula 14.^a

Direitos dos trabalhadores-estudantes

- 1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento, em instituição de ensino, com duração igual ou superior a seis meses.
- 2- Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses são equiparados a trabalhadores-estudantes e beneficiarão de igual tratamento.
- 3- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.
- 4- Os direitos dos trabalhadores-estudantes ou equiparados são os previstos na lei.

Cláusula 15.^a

Despesas em serviço e pequenas deslocações

- 1- Considera-se haver pequena deslocação, em serviço, sempre que o trabalhador entre ou saia de serviço fora do local habitual de trabalho.
- 2- Os trabalhadores deslocados, nas condições previstas no número anterior, terão direito:
 - a) Ao pagamento das despesas de transporte de e para o diferente local de trabalho;
 - b) Quando prévia e expressamente autorizadas pela empresa e realizadas em viatura própria do trabalhador, as deslocações serão liquidadas ao quilómetro, tendo por referência o preçário, em cada momento, vigente para a função pública;
 - c) Ao pagamento de quaisquer despesas, que não de refeição, efetuadas por motivo de serviço;
 - d) Ao pagamento de um montante equivalente a uma hora de trabalho suplementar por cada ida ou regresso do trabalho.

Cláusula 16.^a

Trabalho fora do tráfego local

- 1- Sempre que uma embarcação destinada ao tráfego local tenha, por qualquer motivo, de navegar ou prestar serviço fora do porto de armamento, os seus trabalhadores terão direito a um subsídio diário durante todo o período em que essa situação se mantiver, nos montantes constantes da tabela II do anexo II.
- 2- Para efeitos deste subsídio, a diária é indivisível, considerando-se o seu início no momento da largada da embarcação do cais do porto de armamento e o seu termo quando a mesma se encontre atracada noutra porto ou no regresso ao porto de armamento.
- 3- Quando, em porto diferente do porto de armamento, a embarcação se encontre apenas em permanência, sem navegação nem prestação de serviço, os trabalhadores terão direito a um subsídio diário específico no montante de 90,00 €, não cumulável com o subsídio previsto no número 1.
- 4- Os armadores obrigam-se a efetuar seguros de viagem, no valor de 30 000,00 € por trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso ao mesmo.

Cláusula 17.^a

Trabalho fora do local habitual

- 1- Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que habitualmente presta o seu trabalho, em território nacional ou no estrangeiro e por um período que não exceda 90 dias.

2- A empresa custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

Cláusula 18.^a

Transferência definitiva do trabalhador

1- O trabalhador só pode ser transferido definitivamente para fora do porto de armamento com o seu acordo, considerando-se transferência definitiva sempre que o prazo seja superior a 12 meses.

2- No caso de se verificar a transferência, a empresa fica obrigada a custear todas as despesas diretamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove por meio idóneo que a mesma lhe causa prejuízo, pode resolver o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na lei.

Cláusula 19.^a

Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento de trabalhador deslocado em serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transporte a um familiar do trabalhador falecido para acompanhar o corpo.

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será de oito horas diárias e de quarenta semanais, de segunda a sexta-feira.

2- O horário normal de trabalho semanal processar-se-á de segunda-feira a sexta-feira, das 8h00 às 17h00, com interrupção de 1 hora para almoço.

Cláusula 21.^a

Retribuição mensal

1- Os trabalhadores marítimos, abrangidos pelo presente AE, auferirão a retribuição mensal ilíquida de acordo com a sua categoria profissional, conforme previsto na tabela I do anexo II ao presente AE, inclui os anteriores subsídios funcionais, previstos no CCT anterior, ora substituído por este AE por integração na retribuição base mensal, bem como inclui a retribuição mensal adicional, destinada a compensar a prestação de trabalho suplementar realizado em dias úteis, correspondente a trabalho suplementar previamente enquadrado, até ao limite máximo de 90 (noventa) horas mensais.

2- A retribuição adicional referida no número anterior não inclui o trabalho suplementar prestado em sábados, domingos e feriados.

3- Todo o trabalho suplementar prestado que exceda as horas incluídas na retribuição mensal, bem como o trabalho suplementar prestado em sábados, domingos e feriados, será obrigatoriamente pago nos termos da cláusula 22.^a

4- A empresa obriga-se a proceder ao registo, controlo e informação ao trabalhador do número de horas de trabalho suplementar prestadas, com indicação expressa das horas incluídas no limite mensal e anual referido na cláusula anterior e das horas pagas ao abrigo da presente cláusula, devendo tal discriminação constar do recibo de vencimento.

5- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horaria é calculada seguindo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição hora} = \frac{(RM + S) \times 12}{52 \times N}$$

Sendo *RM* retribuição base, *S* os subsídios a que o trabalhador tenha direito, como seja o prémio de valorização profissional, e *N* o período normal de trabalho (40 horas).

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal diário, sem prejuízo do regime específico previsto no número 1 da cláusula 21.^a

2- O trabalho suplementar referido no número anterior confere direito ao pagamento de horas suplementares com base no valor/hora da respetiva categoria profissional constante na tabela I do anexo II.

- a) 50 % por cada hora de trabalho suplementar prestado em dias úteis;
- b) 100 % por cada hora de trabalho suplementar prestado em sábados, domingos e feriados.

Cláusula 23.^a

Dispensa da prestação de trabalho suplementar

O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis pela empresa, expressamente o solicite até 48 horas antes da sua execução.

Cláusula 24.^a

Descanso compensatório

Na prestação de trabalho suplementar em dia de descanso complementar e em dia de feriado o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num prazo de 120 dias.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar em dias sábado, domingo ou feriado

Todas as horas de trabalho suplementar realizadas em dia de sábado, domingo ou feriado, serão remuneradas de acordo com o previsto na cláusula 22.^a

Cláusula 26.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se noturno todo o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte;
- 2- O trabalhador tem direito a um acréscimo mínimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 27.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1- A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário e categoria profissional do trabalhador.
- 2- No ato do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a sua identificação e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 28.^a

Prémio de fidelização

1- A partir da entrada em vigor do presente acordo de empresa, as diuturnidades atualmente auferidas pelos trabalhadores consideram-se integradas nas respetivas remunerações base mensais constantes da tabela I prevista no anexo II.

2- Na mesma data, iniciar-se-á um novo período de contagem para efeitos de atribuição de um prémio de valorização profissional, o qual se vencerá por períodos de 4 (quatro) anos de antiguidade, até ao limite máximo de 5 (cinco) prémios, fixando-se o respetivo valor unitário no montante constante da tabela II do anexo II.

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a um subsídio de refeição por cada dia efetivo de trabalho no montante constante da tabela II do anexo II.

2- Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petrolíferos ou acidentalmente transportarem carga explosiva ou reconhecida como inflamável e, por esse motivo, os trabalhadores não possam fazer lume, ser-lhes-á atribuído um subsídio diário para alimentação de acordo com os valores constantes da tabela II do anexo II.

3- Consideram-se como horas de refeição, início e termo:

- a) Pequeno-almoço - Entre as 7h00 e as 8h00;
- b) Almoço - Entre as 12h00 e as 13h00;
- c) Jantar - Entre as 20h00 e as 21h00;
- d) Ceia - Após as 0h00.

4- Todos os trabalhadores que, em prestação de trabalho suplementar, atinjam os horários previstos no número 3 desta cláusula, terão direito a uma subvenção igual aos valores previstos nas alíneas a), b), c) e d) do número 2, independentemente do previsto no número 1.

Cláusula 30.^a

Subsídio de transporte

Os trabalhadores terão direito a auferir um subsídio de transporte em espécie, de atribuição mensal, no montante fixado na tabela II do anexo II, o qual será pago durante onze meses por ano.

Cláusula 31.^a

Período de descanso obrigatório entre as jornadas de trabalho

1- Atendendo às condições específicas em que é, em regra fracionadamente, prestada a atividade contratada, as partes reconhecem que o período mínimo de descanso obrigatório é de 10 horas.

2- O período mínimo de descanso referido no número anterior pode, apenas em situações excecionais, as quais requeiram a prestação de trabalho suplementar, ser reduzido até ao limite mínimo de 8 horas, devendo, nesses casos, ser assegurada a compensação do descanso em falta, de forma a não comprometer a segurança e a saúde do trabalhador marítimo.

3- A aplicação de regimes de trabalho suplementar, incluindo o trabalho suplementar incluído na retribuição mensal, não pode, em caso algum, determinar a violação dos limites mínimos de descanso estabelecidos na presente cláusula e na legislação aplicável.

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

Para os trabalhadores abrangidos por este AE, o domingo é o dia de descanso semanal obrigatório e o sábado o complementar.

Cláusula 33.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os que como tal são previstos na lei.

2- Para além dos previstos no número 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Feriado municipal da localidade onde se situa a sede da empresa.

Cláusula 34.^a

Duração, marcação, planeamento e alteração de férias

1- Às matérias respeitantes à duração, marcação, planeamento e alteração de férias, bem como aos efeitos e ou direitos em casos de suspensão e cessação de contrato, aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados, para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Cláusula 35.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 36.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 37.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiar residente no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 38.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica.

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

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 39.^a

Retribuição do período de férias e respetivo subsídio

1- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respetivo período.

2- A retribuição a que se refere o número anterior e a correspondente ao período de férias integrará exclusivamente a retribuição base mensal prevista no número 1 da cláusula 21.^a, com expressa exclusão de qualquer outra.

3- A retribuição correspondente ao período de férias e subsídio de férias dos trabalhadores contratados sem termo e a termo com duração superior a seis meses deverá ser pago conjuntamente com a retribuição do mês de junho de cada ano.

Cláusula 40.^a**Subsídio de Natal**

Os trabalhadores contratados sem termo e a termo com duração superior a seis meses, têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal que integrará, exclusivamente, a retribuição base mensal correspondente, com expressa exclusão de qualquer outra, cujo pagamento terá de ser feito até ao dia 15 de dezembro do respetivo ano.

Cláusula 41.^a**Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho**

Os trabalhadores apresentar-se-ão, devidamente equipados, às horas de início dos períodos de trabalho determinados, no local específico de trabalho para que forem previamente designados, para a realização do trabalho que lhes for atribuído, de modo que a hora de início daqueles períodos corresponda à hora de início efetiva das respetivas operações.

Cláusula 42.^a**Licença sem retribuição**

- 1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a requerimento deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença, previsto no número anterior, conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 43.^a**Definição de falta**

- 1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
- 2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.
- 3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 44.^a**Tipos de faltas**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, ou viva em economia comum com o trabalhador até vinte dias consecutivos por altura do óbito;
 - c) As motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
 - d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
 - e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
 - f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos neste AE e na lei;

- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.
- 4- Nos casos previstos no número dois, a empresa pode exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 45.^a

Comunicação da falta justificada

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.
- 3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.
- 4- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 46.^a

Prova da falta justificada

- 1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação. A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.
- 2- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, nos termos previstos em legislação específica.
- 3- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como a oposição, sem motivo atendível, à fiscalização as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
- 2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
- 3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
- 4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 49.^a

Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato, mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao posto de trabalho que detinha na empresa.

3- O contrato caducará, porém, quando se torne certo de que o impedimento é definitivo.

4- É garantido o lugar aos trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado a sentença que os tenha condenado.

Cláusula 50.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença ou acidente de trabalho, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

Cláusula 51.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1- Por falecimento do trabalhador todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respetivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2- O armador efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 30 000,00 €, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

Cláusula 52.^a

Indemnização por cessação do contrato

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e prémio de fidelização por cada ano completo de antiguidade, sendo os períodos inferiores a um ano calculados proporcionalmente.

2- Aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2026, a indemnização referida no número anterior é determinada de acordo com a legislação em vigor, aplicando-se o regime legal vigente à data da cessação do contrato de trabalho.

3- O direito à indemnização previsto na presente cláusula não prejudica quaisquer outros créditos laborais vencidos e exigíveis à data da cessação do contrato.

Cláusula 53.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar ao sindicato outorgante, até ao décimo dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores acompanhado dos respetivos mapas de quotização, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos do sindicato, cabendo a este informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega ao sindicato das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

Cláusula 54.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos;

b) Após os trinta dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de compartilhar nas despesas inerentes à negociação e celebração deste AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no número 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho.

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar os casos omissos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de dois, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3- No prazo de trinta dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelo sindicato e pela empresa.

4- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como integrando a presente convenção, após depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 56.^a

Maior favorabilidade global

1- As partes contratantes reconhecem expressamente este acordo de empresa como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável, a saber, o contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Amadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2022 e, nessa medida, por esta integralmente substituída.

2- Mantêm-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores, acordadas anteriormente a nível de empresa entre a entidade patronal e os trabalhadores, desde que mais favoráveis

ANEXO I

Definição de categorias profissionais e funções

Encarregado - O encarregado exerce, em geral, as suas funções em terra como controlador de todos os serviços ligados à atividade das embarcações do tráfego local, podendo desempenhar, nomeadamente, as seguintes funções:

Coordenar o aprovisionamento de todos os materiais necessários às embarcações e que forem solicitados pelos respetivos mestres;

- a) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais;
- b) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas;
- c) Colaborar com os respetivos mestres das embarcações em manter legalizada toda a documentação de bordo;
- d) Colaborar na realização das matrículas dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- e) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação em vigor;
- f) Promover a colocação e garantir o aprovisionamento e manutenção de equipamento de bem-estar a bordo, conducente à constante melhoria das condições do ambiente de trabalho das tripulações.

Mestre tráfego local - É o trabalhador responsável pelo comando, chefia e condições de segurança em navegação da embarcação onde presta serviço competindo-lhe, designadamente:

- a) Governar, manobrar e dirigir a embarcação;
- b) Manter a disciplina e obediência a bordo;
- c) Zelar pela conservação da embarcação;
- d) Velar pelo cumprimento dos direitos e regalias sociais da tripulação;

e) Zelar pela inteira obediência aos regulamentos internos das empresas, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e deste AE;

f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;

g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante, devidamente encartado, da sua confiança;

h) Cumprir as ordens que receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;

i) Informar a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito o modo como decorrem os serviços efetuados, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e à embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

Mestre de embarcações sem propulsão - É o trabalhador responsável pelo comando, chefia e condições de segurança em navegação da embarcação onde presta serviço competindo-lhe, designadamente:

a) Manobrar e dirigir a embarcação;

b) Manter a disciplina e obediência a bordo;

c) Zelar pela conservação da embarcação;

d) Velar pelo cumprimento dos direitos e regalias sociais da tripulação;

e) Zelar pela inteira obediência aos regulamentos internos das empresas, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e deste AE;

f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;

g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante, devidamente encartado, da sua confiança;

h) Cumprir as ordens que receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;

i) Informar a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito o modo como decorrem os serviços efetuados, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e à embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

Maquinista prático - À secção de máquinas compete, e nomeadamente ao maquinista prático quando exerça o lugar de chefia da secção:

a) A manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu controle, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;

b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas, de produção e distribuição de energia elétrica, de redes de frio, instalações de água doce, água do mar e esgotos;

c) O desentupimento de ralos de esgotos dos porões e outras zonas de carga ou mantimentos e ainda instalações sanitárias se for necessária a utilização de ferramentas.

Marinheiro - É o trabalhador que auxilia o mestre em todas as suas tarefas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos provisórios.

a) Executa os serviços segundo as ordens do mestre, desde que estas estejam em conformidade com a legislação marítima em vigor aplicável e o AE;

b) Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação e segurança da embarcação;

c) Atraca e desatraca, amarra e desamarra as embarcações onde presta serviço;

d) Abre e fecha porões, cobre as mercadorias com encerados e descobre-as, sempre que seja necessário.

ANEXO II

Condições retributivas

TABELA I

Retribuição base mensal

Categoria	Retribuição
Encarregado*	2 850,00 €
Mestre tráfego local	2 750,00 €
Mestre de embarcações sem propulsão	2 300,00 €
Maquinista prático	2 650,00 €
Marinheiro	2 000,00 €

*A categoria profissional de encarregado, mantém-se exclusivamente para o trabalhador que atualmente a detém, extinguindo-se automaticamente após a cessação do respetivo contrato de trabalho.

TABELA II

Subsídios e diuturnidades

Subsídio de refeição	7,50 €	
Subsídio de transporte	63,44 €	
Subsídio diário para alimentação (cfr. número 2 da cláusula 29. ^a)	Pequeno-almoço	2,80 €
	Almoço	7,80 €
	Jantar	7,80 €
	Ceia	2,80 €
Subsídio trabalho fora do tráfego local	Mestre tráfego local	220,00 €
	Mestre de embarcações sem propulsão	220,00 €
	Maquinista prático	220,00 €
	Marinheiro	200,00 €
Prémio de fidelização	50,00 €	

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e cerca de 12 trabalhadores.

Lisboa, 27 de julho de 2026.

Pela ETE - Fluvial, SA:

Luís Filipe Mira de Oliveira, presidente do conselho de administração.

António Joaquim Ramos Jordão, vogal do conselho de administração.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

– SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Paulo Cesar Silvério Mota, na qualidade de mandatário.

Depositado a 5 de agosto de 2026, a fl. 150 do livro n.º 13, com o n.º 196/2026, 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 CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Acordo de empresa entre:

CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA

E

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;

Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal - SICTTEXPT;

Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC;

Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT);

Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS);

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas.

É celebrado hoje, em Lisboa, dia 15 de julho de 2026, o presente acordo de empresa que vem rever, em matéria salarial, o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2020 (AE CTT Expresso 2020), cujo último texto consolidado consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2023, alterado posteriormente com as revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2025, nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a**Âmbito e produção de efeitos**

1- O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo incidem sobre as remunerações base mensais auferidas à data de 31 de dezembro de 2025 e produzem os seus efeitos nos termos previstos na cláusula 2.^a do presente acordo vigorando nos termos previstos nas cláusulas 2.^a e 3.^a do AE CTT Expresso 2020.

3- O AE abrange o território português, no âmbito da atividade de prestação de serviços de recolha, tratamento, transporte e distribuição de documentos, mercadorias e outros envios postais, de âmbito nacional ou internacional, bem como serviços complementares na área da logística, e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I do AE CTT Expresso 2020.

Cláusula 2.^a**Aumentos remuneratórios**

1- As remunerações base mensais auferidas pelos trabalhadores à data de 31 de dezembro de 2025, abrangidos pelo presente acordo e ao serviço da CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA à data da celebração do presente acordo, são aumentadas em 20,00 € (vinte euros), com efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2026 (inclusive), ao qual acrescerá um aumento adicional de 15,00 € (quinze euros), a partir de 1 de julho de 2026 (inclusive), por forma a garantir, a partir desta última data, um aumento mínimo total, por referência às remunerações base mensais auferidas à data de 31 de dezembro de 2025, de 35,00 € (trinta e cinco euros),

sem prejuízo, quando mais favorável, da aplicação dos valores previstos na tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional constante do anexo III do AE CTT Expresso decorrentes do disposto no número 2 e do número 3 da presente cláusula.

2- A remuneração base mensal, a partir de 1 de janeiro de 2026 (inclusive), tem como valor mínimo 925,00 € (novecentos e vinte e cinco euros).

3- Os valores da tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional constante do número 1 do anexo III do AE CTT Expresso 2020, na redação constante do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2025, com efeitos a 1 de janeiro de 2026 (inclusive), a ser os que constam do número 1.1 do anexo III do presente acordo e, com efeitos a partir do dia 1 de julho de 2026 (inclusive), os que constam do número 1.2 do anexo III do presente acordo.

4- Os aumentos da remuneração base mensal decorrentes da aplicação da presente cláusula serão tidos em conta no cálculo dos subsídios de férias pagos em 2026, independentemente de o gozo de férias ter ocorrido antes do dia 1 de julho de 2026.

Cláusula 3.^a

Subsídio de refeição

O valor do subsídio de refeição previsto na cláusula 44.^a, número 1 do AE CTT Expresso, fixado no número 2.1. do anexo III do referido AE, é aumentado, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026 (inclusive) para 10,46 € (dez euros e quarenta e seis cêntimos).

Cláusula 4.^a

Texto consolidado

Tendo em conta que o presente acordo corresponde, após a publicação do texto consolidado do AE CTT Expresso 2020 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2023, à terceira revisão consecutiva do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2020 (AE CTT Expresso 2020), a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do referido AE CTT Expresso para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e na alínea *d*) do número 4, do artigo 494.º do Código do Trabalho.

ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas, e de carreira profissional e matéria pecuniária

1- Tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional (cláusula 40.^a, número 2, 49.^a e 50.^a)
1.1- Valores (€) em vigor entre 1 de janeiro de 2026 e 30 de junho de 2026.

Pontos necessários		4,5	6	6	6	6	6	6	4	4	4
Categoria profissional	Grau de qualificação	A			B			C			
		A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3	
Operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	I	925,00 €	925,00 €	942,00 €	1 002,00 €	1 037,00 €	1 077,00 €	1 149,00 €	1 195,00 €	1 268,00 €	
Técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	II	925,00 €	935,00 €	958,00 €	1 023,00 €	1 063,00 €	1 104,00 €	1 179,00 €	1 226,00 €	1 315,00 €	
Técnico/a sénior	III	964,00 €	1 004,00 €	1 033,00 €	1 109,00 €	1 155,00 €	1 206,00 €	1 289,00 €	1 352,00 €	1 431,00 €	
Técnico/a especialista	IV	1 166,00 €	1 245,00 €	1 296,00 €	1 348,00 €	1 405,00 €	1 465,00 €	1 559,00 €	1 627,00 €	1 716,00 €	

1.2- Valores (€) em vigor a partir de 1 de julho de 2026.

Pontos necessários		4,5	6	6	6	6	6	6	4	4	4
Categoria profissional	Grau de qualificação	A			B			C			
		A1	A2	A4	B1	B2	B3	C1	C2	C3	
Operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	I	925,00 €	933,00 €	957,00 €	1 017,00 €	1 052,00 €	1 092,00 €	1 164,00 €	1 210,00 €	1 283,00 €	
Técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	II	925,00 €	950,00 €	973,00 €	1 038,00 €	1 078,00 €	1 119,00 €	1 194,00 €	1 241,00 €	1 330,00 €	
Técnico/a sénior	III	979,00 €	1 019,00 €	1 048,00 €	1 124,00 €	1 170,00 €	1 221,00 €	1 304,00 €	1 367,00 €	1 446,00 €	
Técnico/a especialista	IV	1 181,00 €	1 260,00 €	1 311,00 €	1 363,00 €	1 420,00 €	1 480,00 €	1 574,00 €	1 642,00 €	1 731,00 €	

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, e estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 789 trabalhadores.

Lisboa, 15 de julho de 2026.

Pela CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA:

João Carlos Ventura Sousa, na qualidade de presidente do conselho de administração.

António Pedro Ferreira Vaz Silva, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços:

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de secretário-geral.

Victor Manuel Antunes Ferreira, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Luís Miguel Rodrigues Ferreira, na qualidade de secretário nacional.

Pelo Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal - SICTTEXPT:

Pedro Nuno Pereira Martins, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Francisco António Pereira Santos, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de presidente da direção e membro da comissão executiva.

Rui Alexandre Silva Miranda de Carvalho Feixeira, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR:

João António Marques Lopes, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Paulo Fernando Leal Vilariço, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT):

Helga Cristina Correia Soares, membro da direção nacional, na qualidade de mandatária.

Rui Manuel Afonso Freire, membro da direção nacional, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS):

Paulo Jorge de Carvalho Branco, na qualidade de mandatário.

Luís Alberto Gonçalves Portelinha, na qualidade de mandatário.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, presidente da direção nacional e executiva, na qualidade de mandatário.

Paulo Francisco Correia Gonçalves, vice-presidente da direção nacional e executiva, na qualidade de mandatário.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

Luís Miguel de Sousa Carvalho, Membro da Direção, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Acordo de empresa entre:

CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA

E

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;

SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal;

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações;

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal;
SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações;
SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;
FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas.

Na qualidade de, respetivamente, empregador e associações sindicais representantes dos trabalhadores da CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA, é celebrado, hoje, dia 25 de novembro de 2020, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

O acordo de empresa da CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA, adiante designada «CTT Expresso» abrange o território português, no âmbito da atividade de prestação de serviços de recolha, tratamento, transporte e distribuição de documentos, mercadorias e outros envios postais, de âmbito nacional ou internacional, bem como serviços complementares na área da logística, e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I do AE.

Artigo 2.º

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, e estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 789 trabalhadores¹.

Acordo de empresa CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por uma parte, a empresa CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA, adiante designada por «empresa» ou «CTT Expresso», e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais que o outorgam.

2- O AE abrange o território português, no âmbito da atividade de prestação de serviços de recolha, tratamento, transporte e distribuição de documentos, mercadorias e outros envios postais, de âmbito nacional ou internacional, bem como serviços complementares na área da logística, e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

3- O AE é constituído pelos seguintes anexos, que dele fazem parte integrante:

- a) Anexo I - Categorias profissionais, níveis e graus de qualificação;
- b) Anexo II - Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais;
- c) Anexo III - Tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional e matéria pecuniária;
- d) Anexo IV - Tabela de reenquadramento profissional.

Cláusula 2.^a

Vigência, renovação e revisão

1- O AE entra em vigor cinco dias após a publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego*².

2- O AE vigora pelo prazo de 24 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária previstas no anexo III, cujo prazo de vigência é de 12 meses.

3- O AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

4- Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

1- Por referência à data de 15 de julho de 2026.

2- O AE foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2020 e entrou em vigor em 3 de janeiro de 2021.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

- 1- O AE pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com a antecedência mínima de trinta dias relativamente ao termo do prazo de vigência.
- 2- A denúncia deve ser acompanhada de uma proposta negocial, escrita e fundamentada.
- 3- A resposta à proposta negocial referida no número anterior deverá ser enviada à outra parte até 30 dias após a receção daquela.
- 4- As reuniões iniciar-se-ão no prazo máximo de trinta dias, a contar da data da receção da contraproposta ou do termo final do prazo para apresentação desta.
- 5- O calendário do processo negocial será fixado na primeira reunião de negociação.
- 6- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos processos de revisão do AE, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 7- Em caso de proposta de revisão, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência do AE ou de sua posterior revisão, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.
- 8- No caso previsto no número precedente o prazo para a resposta referida no número 3 iniciar-se-á no final do sexto mês a contar da vigência do AE e as reuniões nos termos do número 4.

CAPÍTULO II

Direito sindical e exercício da ação sindical

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da empresa.
- 2- É vedado à empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da atividade sindical, nos termos da lei.
- 3- As infrações ao disposto no número anterior são punidas nos termos da lei.
- 4- É nulo e de nenhum efeito legal todo o ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades sindicais.
- 5- A empresa tem o dever de:
 - a) Pôr à disposição dos trabalhadores um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja solicitado, nos termos da cláusula 10.^a;
 - b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como a sua afixação em local apropriado para o efeito, reservado pela empresa, após consulta aos representantes dos trabalhadores;
 - c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da empresa, nos termos do número 2, alínea a), cláusula 6.^a

Cláusula 5.^a

Quotização sindical

- 1- A empresa deve enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se refere, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respetivo mapa de quotizações.
- 2- Quando se verificarem erros na dedução das quotizações sindicais, a empresa procederá à respetiva retificação até ao final do mês seguinte à deteção dos mesmos e no caso de haver trabalhadores com mais de dois meses de atraso na regularização, este será recuperado mediante o desconto máximo de duas quotas em cada mês.
- 3- O trabalhador pode fazer cessar a cobrança e entrega de quota sindical pelo empregador mediante declaração escrita e assinada que lhe dirija neste sentido.
- 4- O trabalhador deve enviar cópias das declarações previstas nos números anteriores à associação sindical respetiva.

5- Aos trabalhadores que se inscrevam nos sindicatos referidos no número 1 após a entrada em vigor deste acordo, será descontada a quotização sindical, desde que comuniquem, por escrito, à empresa e ao sindicato a sua vontade de adotar tal sistema de cobrança.

6- As declarações a que se referem os números 3 e 4 produzem efeitos no mês seguinte àquele em que tenham sido recebidas na empresa.

Cláusula 6.^a

Membros da direção

1- São considerados membros da direção aqueles que, como tal, são definidos nos estatutos das associações sindicais respetivas.

2- Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei, no presente acordo e respetiva regulamentação, são garantidos os seguintes direitos aos membros da direção das associações sindicais:

a) Quando forem trabalhadores da empresa têm acesso às instalações da empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que as associações sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais;

b) Não poderem ser afetados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo, em consequência do exercício das suas funções;

c) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;

d) Quando trabalhadores da empresa, e sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente em matéria de proteção de dados pessoais, serem informados sobre a fundamentação das decisões da empresa relativas a concursos referentes a transferência de trabalhadores e a alteração de categoria profissional, bem como sobre a aplicação das regras relativas a progressão entre graus de qualificação.

3- Os membros da direção identificam-se por documento próprio passado pelas respetivas associações sindicais.

Cláusula 7.^a

Delegados sindicais

1- Na empresa haverá delegados sindicais aos quais cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e a representação dos sindicatos nos locais de trabalho.

2- São direitos dos delegados sindicais:

a) Disporem nos locais de trabalho com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, desde que o requeiram e a título permanente, de um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Disporem, nos locais de trabalho com menos de cento e cinquenta trabalhadores, sempre que o requeiram, de um local apropriado para o exercício das suas funções;

c) Procederem à divulgação referida na alínea b) do número 5 da cláusula 4.^a;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;

e) O acesso às instalações da empresa, quando no exercício das suas funções sindicais, sem prejuízo da laboração normal dos serviços e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que os delegados sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais.

3- As direções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

4- Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respetivo.

Cláusula 8.^a

Créditos e faltas dos membros das direções de associações sindicais

Para o exercício das suas funções, cada membro da direção de associação sindical outorgante do presente acordo beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, nos termos da lei.

Cláusula 9.^a

Créditos de horas de delegados sindicais

1- Para desempenho das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito mínimo de cinco horas em cada mês, o qual é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo. Será considerado para além deste crédito o tempo necessário para deslocação e reuniões com representantes da empresa cuja marcação tenha resultado de acordo prévio dos intervenientes.

2- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas referido no número anterior é determinado de acordo com os critérios previstos na lei.

3- Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no número 1, os delegados sindicais deverão avisar, por escrito, o serviço a que pertençam com a antecedência mínima de um dia útil.

Cláusula 10.^a

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até um período máximo de 15 horas em cada ano, as quais contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais, nos termos da lei, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, horário, número previsível de participantes e local em que pretendem que se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 48 horas pode ser encurtado.

CAPÍTULO III

Admissão, enquadramento profissional e especificidades do vínculo laboral

Cláusula 11.^a

Admissão e período experimental

1- Os trabalhadores podem ser admitidos por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou nas modalidades contratuais previstas na lei.

2- O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado ao empregador e o outro ao trabalhador.

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário e/ou nas situações expressamente previstas na lei para certas categorias específicas de pessoas, um período experimental com a duração:

a) Prevista na alínea a) do número 1 do artigo 112.º do Código do Trabalho, para os trabalhadores enquadrados na categoria profissional de operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio;

b) Prevista na alínea b) do número 1 do artigo 112.º do Código do Trabalho, para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais de técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio e de técnico/a sénior;

c) Prevista na alínea c) do número 1 do artigo 112.º do Código do Trabalho, para os trabalhadores com a categoria de técnico/a especialista.

4- Para os trabalhadores contratados a termo certo aplicam-se os prazos de duração do período experimental nos termos previstos na lei.

Cláusula 12.^a

Enquadramento profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são enquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo I.

2- O objetivo e o conteúdo funcional de cada categoria profissional constam do anexo II.

3- A empresa poderá utilizar outras designações profissionais e/ou funcionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 13.^a

Contratos de trabalho a termo

O recurso ao contrato a termo pode ter lugar, sem prejuízo das outras situações permitidas pela lei, para satisfação das seguintes necessidades temporárias da empresa:

a) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração não permanentes dos serviços, resultantes da existência de períodos de férias concentrados, ou para trabalhos de apoio accidental a tarefas executadas por trabalhadores da empresa;

b) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração decorrentes de picos de atividade, nomeadamente na época do Natal ou no fim de ano.

Cláusula 14.^a

Comissão de serviço

1- Os cargos de direção, chefia, supervisão operacional ou de coordenação de outros trabalhadores, bem como as funções de consultoria ou de assessoria a diretores ou a membros do conselho de administração, bem como de secretariado, serão exercidas, dada a sua especificidade e exigência de uma especial relação de confiança, em regime de comissão de serviço, nas modalidades previstas na lei.

2- O acordo de comissão de serviço deverá observar os requisitos formais previstos na lei.

Cláusula 15.^a

Substituição

1- No caso de substituição de trabalhador que exerça um cargo de direção ou chefia, o trabalhador substituto auferirá, durante o tempo de substituição, a sua remuneração acrescida do subsídio específico relativo ao exercício do cargo.

2- A situação de substituição não poderá exceder o período de 8 meses, findo o qual se procederá ao preenchimento do cargo de direção e chefia a que se reporte aquela situação.

3- O disposto no número anterior não é aplicável no caso de a ausência do titular do cargo ter sido determinada por impedimento que lhe não seja imputável, frequência de ações de formação e exercício de funções em organismos representativos dos trabalhadores, em autarquias ou outros órgãos do Estado.

4- Independentemente do disposto nos números anteriores, o trabalhador na situação de substituição pode solicitar o regresso ao seu posto de trabalho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo máximo de 30 dias.

Cláusula 16.^a

Cedência ocasional

1- A cedência ocasional de trabalhadores pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a empresa, o trabalhador e a entidade cessionária.

2- O acordo de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

1- São deveres da empresa, sem prejuízo de outros previstos na lei:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;

b) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenham;

c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções, bem como vestuário para utilização em serviço, nos termos do respetivo regulamento;

d) Disponibilizar aos trabalhadores, nos locais de trabalho, o acesso à consulta do AE.

2- Constitui dever da empresa, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas da empresa ou do próprio trabalhador quando ao serviço da empresa e desde que previamente autorizado, garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária.

3- O disposto no número anterior não se aplica nos casos de a viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter atuado dolosamente ou ainda em caso de embriaguez culposa ou estado análogo.

Cláusula 18.^a

Deveres e garantias dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo de outros previstos na lei:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;

b) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança de envios postais ou de encomendas e guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, devendo o trabalhador recusar e denunciar todas as ordens ou instruções que visem a retenção ou violação de encomendas ou outros objetos recolhidos, tratados, transportados ou distribuídos pela empresa, salvo quando ordenadas em cumprimento de requisição de entidade oficial legalmente competente, efetuada no exercício da sua jurisdição e para formação de processo criminal;

c) Ser portador de cartão de identidade dos CTT Expresso, quando ao serviço da empresa, exibindo-o quando lhes seja pedida a identificação.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, em especial no que se refere ao dever de lealdade e de não concorrência, o exercício de funções, públicas ou privadas, em entidade estranha à empresa constitui incompatibilidade para os seus trabalhadores nos seguintes casos:

a) Quando a acumulação prejudique o serviço prestado pelo trabalhador à empresa, designadamente o cumprimento do horário normal;

b) Quando se verifique ingerência ou participação particular de qualquer natureza, direta ou indireta, própria ou por interposta pessoa, nos serviços, nas obras ou nos fornecimentos destinados à empresa ou nos projetos particulares cuja apreciação e aprovação sejam da competência desta.

3- Os trabalhadores beneficiam das garantias prevista no Código do Trabalho e demais legislação que regule o contrato de trabalho.

Cláusula 19.^a

Confirmação de ordens ou instruções por escrito

1- O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;

b) Quando as julgue ilegítimas;

c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução se possa recear prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.

2- Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções por escrito não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exatos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3- Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4- O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será nem pessoal nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

Cláusula 20.^a

Reclamações ou exposições

1- Todos os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações verbais ou por escrito deverão fazê-lo por via hierárquica ou pelos canais de comunicação instituídos pela empresa. Identicamente procederão quanto a qualquer consulta ou exposição.

2- No caso de reclamações verbais, poderá ser solicitado ao trabalhador que as mesmas sejam reduzidas a escrito.

3- A todas as reclamações, consultas ou exposições será dada resposta por escrito no prazo de 30 dias úteis.

4- Expirado este prazo e se o interessado não tiver recebido resposta ou não se conformar com a que lhe foi dada poderá dirigir-se, por escrito, diretamente à comissão executiva, obrigando-se esta a dar uma resposta em prazo idêntico ao referido no número anterior.

5- O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável à reclamação sobre o resultado das avaliações a que o trabalhador tenha sido sujeito.

6- Os prazos estabelecidos nos números anteriores aplicam-se, igualmente, às reclamações ou exposições apresentadas pelas associações sindicais.

Cláusula 21.^a

Formação profissional

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever quer da empresa, quer dos trabalhadores e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- A empresa deve elaborar planos de formação com base no diagnóstico das necessidades da empresa de qualificação dos trabalhadores.

3- A empresa obriga-se a proporcionar aos seus trabalhadores ações de formação profissional adequadas à respetiva qualificação, nos termos previstos na lei.

4- Mediante solicitação do trabalhador, a empresa fornecer-lhe-á declaração donde conste o seu registo individual de formação.

Cláusula 22.^a

Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após três meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que a empresa está adstrita, através da formação contínua.

Cláusula 23.^a

Igualdade de género

1- A empresa, tendo em vista a igualdade de género, desenvolverá políticas que visem a igualdade de oportunidades nas admissões, carreira profissional, promoções e formação profissional.

2- A empresa desenvolverá, em colaboração com os sindicatos outorgantes do AE, políticas de ação positivas tendo em vista melhorar a situação dos trabalhadores e alargar o leque das suas funções e progressão profissionais.

3- A empresa facultará aos sindicatos referidos no número precedente estatísticas por sexo relativamente à estrutura do emprego, estrutura salarial e acesso à formação profissional por curso.

4- Para efeitos do disposto no número 1, a empresa tomará em especial consideração as situações relativas a trabalhadoras grávidas, a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, e a trabalhadores com filhos com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 24.^a

Assédio no trabalho

1- A empresa assume o dever de não admitir qualquer grau de tolerância em relação a condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos seus trabalhadores para com colegas, clientes, fornecedores ou quaisquer pessoas com as quais se relacionem no âmbito das suas funções.

2- Os trabalhadores devem pautar a sua atuação profissional abstendo-se de praticar quaisquer atos que possam ser entendidos como assédio, tal como se encontram previstos no artigo 29.º, número 2 e 3 do Código do Trabalho.

3- A CTT Expresso obriga-se ao desenvolvimento de ações de formação comportamental que incluam a finalidade de prevenção do assédio no trabalho e os trabalhadores obrigam-se a participar empenhadamente em tais iniciativas.

Cláusula 25.^a

Proteção de dados pessoais

1- A empresa tem o dever de adotar as medidas adequadas para proteger a privacidade e segurança da informação relativa a dados pessoais dos seus trabalhadores que recolha e/ou utilize para fins de gestão das relações laborais ou outras que emergjam do cumprimento do contrato de trabalho, do presente AE ou da lei.

2- Os trabalhadores podem exercer a todo o tempo, junto do «responsável pelo tratamento», e verificados os requisitos legais de admissibilidade, os seus direitos de acesso aos dados pessoais que lhes digam respeito, de retificação ou apagamento desses dados, de limitação ou de oposição ao tratamento, bem como de solicitar a portabilidade dos seus dados.

3- No caso de o tratamento de dados pessoais apenas poder ser efetuado com base no consentimento do trabalhador este poderá retirar o seu consentimento a todo o tempo e sem qualquer penalização, sem prejuízo de tal retirada não afetar a licitude do(s) tratamento(s) realizado com base no consentimento previamente prestado.

4- O trabalhador que tenha acesso, no âmbito das funções que lhes sejam cometidas, a dados pessoais da responsabilidade do «responsável pelo tratamento», sem prejuízo de outros que decorram da lei, tem os deveres especiais de:

a) Manter os dados pessoais a que tenha acesso no âmbito da sua atividade estritamente confidenciais, utilizando-os única e exclusivamente para efeitos da mesma, ficando sujeito a sigilo profissional em relação a tais dados, mesmo após a cessação do contrato de trabalho que o vincule à CTT Expresso;

b) Não aceder a ou consultar dados cujo acesso ou consulta não decorra diretamente do exercício das suas funções profissionais ou que não lhe tenha sido expressamente autorizado pelo «responsável pelo tratamento»;

c) Cumprir as políticas, regulamentos e manuais internos adotados e divulgados pelo «responsável pelo tratamento», bem como quaisquer regras relacionadas com o tratamento e segurança de dados pessoais a que o mesmo esteja vinculado;

d) Seguir todas as instruções do «responsável pelo tratamento», em relação ao tratamento dos dados, designadamente quanto às medidas de segurança a adotar no tratamento de tais dados;

e) Prestar assistência ao «responsável pelo tratamento», tendo em conta a natureza do tratamento e a informação ao seu dispor, no sentido de assegurar as obrigações referentes à notificação de violações de dados pessoais, designadamente através da sua comunicação imediata ao «encarregado de proteção de dados».

5- A empresa manterá os trabalhadores informados, através dos meios de comunicação adequados, sobre a identificação e contacto relativos ao «responsável pelo tratamento» e ao «encarregado de proteção de dados».

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 26.^a

Conceito de local de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo.

Cláusula 27.^a

Deslocação em serviço

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- A empresa pode, por necessidade transitória de serviço, devidamente fundamentada, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para que este exerça as suas funções fora do local habitual de trabalho.

3- Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual.

4- Salvo os casos de trabalho para a execução de projetos ou programas previamente aprovados, as deslocações em serviço não poderão exceder, em regra, 6 meses seguidos relativamente a cada trabalhador.

5- A existência de prejuízos sérios diretamente decorrentes da deslocação, que fundamentadamente sejam alegados pelo trabalhador, deverão ser ponderados pela empresa na decisão de deslocação temporária de serviço.

Cláusula 28.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Ao transporte de ida e regresso entre o local habitual de trabalho, ou a residência, se mais perto, e o local de deslocação, ou ao pagamento do acréscimo da despesa de transporte que o trabalhador tenha por comparação com a despesa em que incorreria no transporte para o local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas em regulamentação interna.

Cláusula 29.^a

Transferência de local de trabalho

1- A empresa pode, sempre que o seu interesse o exija, proceder à mudança de trabalhadores para outro local de trabalho, desde que essa mudança não implique prejuízo sério para o trabalhador ou quando tal alteração resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento em que aquele presta serviço ou quando o local de trabalho se localize nas áreas metropolitanas de Lisboa ou do Porto e a transferência for efetuada dentro dessas áreas.

2- A empresa está obrigada a comunicar ao trabalhador, por escrito, a mudança definitiva de local de trabalho, com justificação dos motivos determinantes, com uma antecedência mínima nos termos seguintes:

a) 15 dias, no caso da transferência se efetivar para outro local situado no mesmo distrito, ou nos casos em que a transferência se efetivar para distrito diferente desde que a distância entre o anterior local de trabalho e novo local de trabalho seja igual ou inferior a 50 km;

b) 30 dias, se a transferência se efetivar para distrito diferente e a distância entre o anterior local de trabalho e no novo local for superior a 50 km.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no presente AE e na lei, não pode ser superior a 40 horas por semana e a 8 horas por dia.

Cláusula 31.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário previsto na cláusula 30.^a pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- O acerto da duração do período normal de trabalho poderá processar-se através da redução ou do aumento do período diário de trabalho, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3- A duração média do trabalho semanal, nos casos previstos nos números anteriores é apurada por referência a períodos máximos de doze meses.

4- Durante a sua execução, o período de referência apenas pode ser alterado quando razões objetivas ligadas ao funcionamento da empresa ou à organização do serviço o justifiquem.

5- A prestação de trabalho nos termos previstos na presente cláusula deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 7 dias.

6- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, os trabalhadores-estudantes, os trabalhadores com filhos menores de 5 anos, e os trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem, mediante solicitação expressa, serão dispensados de prestar a sua atividade no regime de adaptabilidade.

7- Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento, serão dispensados da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, mediante comprovativo do impedimento, emitido pelos serviços de saúde do trabalho da empresa, desde que o solicitem expressamente.

Cláusula 32.^a

Intervalo de descanso

1- Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas nos casos de horário em regime de adaptabilidade.

3- Nas situações de horário em regime de adaptabilidade poderá ser determinado mais do que um intervalo de descanso, nomeadamente de forma a garantir que não sejam excedidos os limites legais ou convencionais de trabalho consecutivo.

Cláusula 33.^a

Repouso

1- Entende-se por repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2- O período de repouso terá uma duração mínima de onze horas.

3- O período referido no número anterior poderá ser reduzido ou dispensado, quando condições particulares da laboração ou do serviço o justifiquem, sendo para o efeito elaboradas as escalas respetivas com a participação dos trabalhadores e posteriormente afixadas em cada local de trabalho.

4- No caso previsto no número 3, será sempre garantido ao trabalhador o correspondente descanso compensatório, num período que não poderá exceder uma semana.

5- O disposto no número 3 não será aplicável a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, nos casos em que tal seja determinado por prescrição médica.

Cláusula 34.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores que, à data da assinatura do presente AE, auferiam o acréscimo retributivo por trabalho noturno relativamente ao trabalho prestado entre as 20h00 e as 22h00, manterão o direito ao acréscimo de trabalho noturno sempre que realizarem a sua prestação entre as 20h00 e as 22h00.

Cláusula 35.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho e como tal considerado pela lei.

2- Nenhum trabalhador poderá prestar mais do que duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano, exceto nos casos previstos na lei.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1- Entende-se por período de descanso semanal a suspensão da prestação de trabalho durante dois dias consecutivos por semana, que coincidirão com o sábado e com o domingo, salvo as exceções previstas neste acordo.

2- Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia.

3- Os dois dias de descanso, salvo acordo do trabalhador, só poderão deixar de ser o sábado e o domingo quando se trate de serviços ou atividades que funcionem nesses dias.

4- Face às necessidades de elaboração de escalas de horários, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, podendo, ainda, o descanso semanal complementar ser repartido.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

6- Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se o período de repouso previsto na cláusula 33.^a, exceto nas situações em que, por necessidade de funcionamento dos serviços, tal não seja possível, garantindo-se neste caso o correspondente descanso compensatório, no prazo de uma semana.

7- O disposto no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, quando seja concedido ao trabalhador um dia de descanso complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.

SECÇÃO III

Feriados, férias e faltas

Cláusula 37.^a

Feriados

1- São considerados feriados os que como tal se encontram previstos na lei.

2- São igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- O feriado municipal de 13 de junho será considerado como o feriado municipal para os trabalhadores colocados no Mercado Abastecedor da Região de Lisboa (MARL).

4- Os trabalhadores cujo horário de trabalho compreenda a prestação de trabalho em dia feriado terão direito ao acréscimo retributivo previsto na lei.

Cláusula 38.^a

Férias

Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração prevista na lei.

Cláusula 39.^a

Faltas

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

2- O regime relativo às faltas é o constante da lei.

CAPÍTULO VI

Retribuições, abonos e subsídios

Cláusula 40.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e do presente AE, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- As retribuições mensais dos trabalhadores a tempo completo não podem ser inferiores às previstas no anexo III, para o escalão em que se integrem.

Cláusula 41.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao previsto na lei.

2- O subsídio referido no número anterior deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar o primeiro período de férias, desde que igual ou superior a 10 dias úteis.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente à sua retribuição mensal, o qual lhes será pago com a retribuição respeitante ao mês de novembro e corrigido em caso de aumento de vencimento no mês de dezembro.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nos casos previstos na lei.

Cláusula 43.^a

Pagamento do trabalho suplementar e do trabalho noturno

A prestação de trabalho suplementar e a do trabalho noturno será paga com os acréscimos previstos na lei.

Cláusula 44.^a

Subsídio de refeição

1- A empresa concede um subsídio para uma refeição principal diária aos trabalhadores relativamente aos dias em que tenham prestado trabalho normal, durante, pelo menos, 4 horas, no montante previsto no número 2.1 do anexo III.

2- Nos casos em que a duração do trabalho normal seja inferior a 5 horas, o montante do subsídio será proporcional ao número de horas de trabalho prestado relativamente ao período normal de trabalho de 8 horas.

3- Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

a) Os trabalhadores quando beneficiem de ajudas de custo, fornecimento ou pagamento de refeição pela empresa;

b) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças, ou outros impedimentos.

4- A dispensa do serviço para o exercício de atividades sindicais que confira direito a remuneração, não se deduz ao cômputo do trabalho diário e, consequentemente, não afeta a percepção do subsídio de refeição.

Cláusula 45.^a

Subsídio para renovação de carta de condução

Com vista ao exercício de funções de condução, nos casos em que o entenda necessário, a empresa custeará as despesas indispensáveis às renovações de cartas relativas às categorias de pesados de mercadorias e de pesados de mercadorias com reboque.

Cláusula 46.^a

Subsídio de condução

Os trabalhadores, enquadrados na categoria OLD, que, no âmbito da atividade contratada, em acumulação com outras tarefas que não as de condução, executem, na maior parte do seu período normal de trabalho diário, tarefas de condução de veículos automóveis, têm direito a um subsídio de condução, por cada dia de condução nas referidas condições, no montante previsto no número 2.2 do anexo III.

Cláusula 47.^a**Subsídio de turno**

Aos trabalhadores em regime de turnos será atribuído um subsídio de turno, nos termos da regulamentação interna.

Cláusula 48.^a**Abono para falhas**

Os trabalhadores que exerçam as funções de recebedor, recebedor-pagador ou de pagador terão direito, enquanto no exercício daquelas funções, a auferir abono para falhas, nos termos previstos em regulamentação interna.

CAPÍTULO VII**Evolução na carreira profissional****Cláusula 49.^a****Carreira profissional**

1- A evolução na carreira profissional dos trabalhadores do quadro permanente faz-se por mudança de «escalão» dentro do mesmo «nível de carreira» e por mudança para «nível de carreira» superior.

2- Os escalões e os níveis de carreira de cada categoria profissional são os contantes do anexo III.

3- Os trabalhadores aquando da sua admissão são enquadrados no escalão A1 previsto no anexo III para a respetiva categoria profissional.

4- O trabalhador mantém o escalão que a cada momento detenha em resultado da aplicação do regime previsto na cláusula seguinte, independentemente de auferir uma remuneração superior à prevista para a mesma.

Cláusula 50.^a**Evolução entre escalões e níveis de carreira profissional**

1- A mudança de escalão, dentro do mesmo nível de carreira, e a mudança para nível de carreira superior, dos trabalhadores do quadro permanente faz-se tendo por base a avaliação de desempenho.

2- O trabalhador evolui automaticamente para o escalão imediatamente seguinte do nível de carreira em que se encontre, logo que acumule, no mesmo escalão:

a) No escalão A1, logo que acumule 4,5 pontos nesse escalão;

b) Nos escalões A2 e A3, do nível de carreira A e no nível de carreira B, logo que acumule 6 pontos no mesmo escalão;

c) No nível de carreira C, logo que acumule 4 pontos no mesmo escalão.

3- O trabalhador integrado nos níveis de carreira A ou B, evolui para o nível de carreira superior logo que acumule 6 pontos no último escalão da carreira em que esteja integrado.

4- A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:

a) Desempenho Adequado/Esperado 1 ponto;

b) Desempenho Relevante/Muito Bom 1,2 pontos;

c) Desempenho Superior/Excecional 1,5 pontos.

5- Ao trabalhador avaliado com desempenho Insuficiente/A Melhorar não lhe será atribuído qualquer ponto nesse ano.

6- As ausências do trabalhador ao serviço por período que não permita a avaliação anual de desempenho, por motivo de acidente de trabalho, doença profissional ou que sejam equiparados por lei a prestação efetiva de trabalho, são consideradas para efeitos da atribuição da pontuação prevista no número 2, como desempenho adequado.

CAPÍTULO VIII

Comissão paritária

Cláusula 55.^a

Constituição e composição

1- As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária, com as competências previstas na lei, composta por dois representantes das associações sindicais subscritoras da mesma, e de igual número de representantes da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.

Cláusula 56.^a

Funcionamento e deliberações

1- Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nas instalações da empresa, sendo-lhe assegurado por esta o apoio administrativo necessário.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das partes outorgantes.

3- As deliberações da comissão paritária são reguladas nos termos previstos no Código do Trabalho.

CAPÍTULO IX

Disposições transitórias e finais

Cláusula 57.^a

Reenquadramento profissional

1- Com efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente AE³, os trabalhadores com as categorias previstas no anexo IV são reenquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo I, nos termos que constam do anexo IV, não podendo desse facto decorrer a diminuição da retribuição base que auferiam antes da entrada em vigor do AE.

2- A integração dos trabalhadores na tabela prevista no anexo III efetuar-se-á no escalão, da categoria profissional detida pelo trabalhador e que não exceda o valor da retribuição base auferida.

Cláusula 58.^a

Evolução na carreira profissional - Regime especial e aplicação no tempo

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE à data da sua entrada em vigor⁴, aplicar-se-ão as seguintes regras especiais de evolução na carreira profissional, na primeira evolução que beneficiarem ao abrigo do presente AE:

a) Os trabalhadores que forem enquadrados, ao abrigo do número 2 da cláusula anterior, no escalão A1, evoluem para o escalão A2 logo que acumulem 2,5 pontos;

b) Os trabalhadores que forem enquadrados, ao abrigo do número 2 da cláusula anterior, nos escalões A2 e A3, do nível de carreira A e nos escalões B1, B2 e B3, do nível de carreira B, evoluem para o escalão seguinte logo que acumulem 4 pontos;

c) Os trabalhadores que forem enquadrados, ao abrigo do número 2 da cláusula anterior, nos escalões C1 e C2, do nível de carreira C, evoluem para o escalão seguinte logo que acumulem 2 pontos.

2- Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula 50.^a e no número anterior, serão relevantes os pontos atribuídos a partir da avaliação de desempenho do ano de 2021 (inclusive).

3- O AE entrou em vigor no dia 3 de janeiro de 2021.

4- Cf. nota anterior.

Cláusula 59.^a**Princípio da maior favorabilidade global**

1- O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores do que o resultante de disposições legais supletivas, convencionais ou de procedimentos e práticas em vigor na empresa por ele substituído, eliminado ou regulado.

2- Deixam de vigorar, em conformidade com o disposto no número anterior, as normas ou práticas internas que contrariem o disposto no presente AE.

ANEXO I

Categorias profissionais, níveis e graus de qualificação(Cláusula 12.^a, número 1)

Categoria profissional	Nível de qualificação	Grau de qualificação
Operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	Profissionais qualificados	I
Técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	Profissionais altamente qualificados	II
Técnico/a sénior	Quadros médios	III
Técnico/a especialista	Quadros superiores	IV

ANEXO II

Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais(Cláusula 12.^a, número 2)*Operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio (OLD)*

– Assegurar as operações de carga, logística, armazenamento e distribuição operando o equipamento apropriado e realizar as atividades incluídas no ciclo operativo dos produtos carga, expresso e encomendas, nomeadamente as de recolha, tratamento, transporte e distribuição de objetos.

– Realizar as atividades do ciclo operativo carga, expresso e encomendas, desde a recolha e/ou receção, à distribuição dos objetos ao destinatário final, procedendo ao seu tratamento (manual ou mecanizado) e expedição de acordo com o plano de encaminhamentos definido, operando os meios à sua disposição.

– Proceder à receção, arrumação, *picking*, conferência, embalagem, expedição, cargas e descargas dos artigos em armazém.

– Efetuar recolhas e entregas de documentos, encomendas e mercadoria, garantindo a respetiva conferência, cobrança e registo.

– Conduzir os veículos de serviço, zelando pela sua boa conservação e pela carga transportada, e realizar as tarefas de acondicionamento e carga e descarga dos veículos assegurando igualmente a operação dos meios complementares da viatura.

– Executar outras tarefas de âmbito operacional e afins à atividade.

– Efetuar tarefas administrativas, de organização e gestão documental, decorrentes do expediente geral, ou de conservação e manutenção de infraestruturas, materiais ou equipamentos, utilizando o equipamento adequado.

Técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio (TLA)

– Assegurar as atividades de apoio à operação e ao negócio, no âmbito da carga, logística e expresso e encomendas, bem como o expediente e tarefas administrativas, utilizando os instrumentos apropriados, nomeadamente a nível informático.

- Assegurar as atividades de *back-office* operacional e comercial e de apoio pré e pós-venda, bem como a promoção dos serviços e produtos da empresa, tendo em atenção a satisfação do cliente e a salvaguarda do interesse da empresa.

- Apoiar a gestão comercial no atendimento pré e pós-venda, na recolha e tratamento da informação e na resposta a pedidos de informação e reclamações de clientes. Contactar clientes em incumprimento e promover a regularização dos valores. Promover a venda de produtos e serviços, através do contacto telefónico com clientes.

- Apoiar a gestão operacional na dimensão administrativa, incluindo a faturação a fornecedores e clientes, a aceitação e controlo da prestação de contas, a recolha, registo, tratamento e verificação da informação e documentação de suporte, o controlo de fornecimentos, entre outros, desenvolvendo os contactos necessários com clientes e prestadores.

- Apoiar a gestão operacional no controlo da atividade dos processos de recolha, distribuição e logística, nomeadamente na definição e controlo de rotas, no acompanhamento da execução dos contratos com os prestadores, no apoio à atividade do armazém e respetivo controlo de existências, assegurando os interfaces necessários e utilizando os equipamentos apropriados, nomeadamente os informáticos.

- Realizar trabalhos de instalação, montagem e reparação, manutenção preventiva e corretiva, execução e controlo da operacionalidade dos equipamentos e de sistemas informáticos, bem como de acompanhamento da execução de trabalhos adjudicados a terceiros.

Técnico/a sénior (TSR)

- Assegurar as atividades no âmbito da área de negócio em que atuam, requerendo conhecimentos específicos e especializados, apoiando a monitorização da atividade e contribuindo com soluções para os problemas identificados.

- Garantir a execução de processos operacionais ou de suporte, bem como a elaboração e controlo de informação de apoio à gestão.

- Assegurar a monitorização dos processos e procedimentos, colaborar na sua análise dentro do seu âmbito de competência e contribuir para propostas de organização e otimização, com vista a obter ganhos de eficiência, eficácia e melhoria da qualidade de serviço.

- Promover a simplificação e a automatização de procedimentos, nomeadamente os decorrentes da recolha, tratamento, análise e disponibilização de informação.

- Elaborar documentos de apoio às operações e ao negócio, que se revelem necessários ao seu funcionamento, e promover a formação das equipas na sua área de atuação.

- Assegurar o apoio a clientes, no âmbito da assistência pré ou pós-venda, na área a que estão afetos.

- Promover o portfólio de produtos e serviços, de acordo com a análise do mercado e concorrência, em função das necessidades identificadas junto do cliente.

- Colaborar na fiscalização de contratos e trabalhos contratados.

Técnico/a especialista (TES)

- Intervir tecnicamente a nível conceção, programação, execução e controlo das políticas e práticas empresariais, no âmbito da respetiva competência técnico-científica e dos processos de gestão em que desempenhem funções.

- Assegurar as atividades e a gestão dos processos associados às mesmas no âmbito do negócio carga, expresso e encomendas e logística, que requeiram especialização técnica superior.

- Intervir no âmbito dos processos da área em que se encontra, desenvolvendo o seu trabalho com autonomia, garantindo a articulação com áreas e funções afins e integrando o seu *know-how* no resultado final.

- Identificar os contributos e tendências do contexto envolvente e manter uma perspetiva inovadora, incorporando a mesma na sua atuação. Intervir na perspetiva da execução técnica especializada.

- Realizar análises, estudos, pareceres e propostas, numa perspetiva de execução técnica especializada, com vista a responder aos problemas, objetivos, necessidades e desafios da empresa e do negócio.

- Conceber, elaborar e desenvolver e monitorizar modelos, instrumentos e indicadores de gestão e de controlo de processos, ações, objetivos e resultados.

ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas, e de carreira profissional e matéria pecuniária

1- Tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional (cláusula 40.^a, número 2, 49.^a e 50.^a)
1.1- Valores (€) em vigor entre 1 de janeiro de 2026 e 30 de junho de 2026.

Pontos necessários		4,5	6	6	6	6	6	6	4	4	4	
Categoria profissional	Grau de qualificação	A			B			C				
		A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3		
Operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	I	925,00 €	925,00 €	942,00 €	1 002,00 €	1 037,00 €	1 077,00 €	1 149,00 €	1 195,00 €	1 268,00 €		
Técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	II	925,00 €	935,00 €	958,00 €	1 023,00 €	1 063,00 €	1 104,00 €	1 179,00 €	1 226,00 €	1 315,00 €		
Técnico/a sénior	III	964,00 €	1 004,00 €	1 033,00 €	1 109,00 €	1 155,00 €	1 206,00 €	1 289,00 €	1 352,00 €	1 431,00 €		
Técnico/a especialista	IV	1 166,00 €	1 245,00 €	1 296,00 €	1 348,00 €	1 405,00 €	1 465,00 €	1 559,00 €	1 627,00 €	1 716,00 €		

1.2- Valores (€) em vigor a partir de 1 de julho de 2026.

Pontos necessários		4,5	6	6	6	6	6	6	4	4	4	
Categoria profissional	Grau de qualificação	A			B			C				
		A1	A2	A4	B1	B2	B3	C1	C2	C3		
Operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	I	925,00 €	933,00 €	957,00 €	1 017,00 €	1 052,00 €	1 092,00 €	1 164,00 €	1 210,00 €	1 283,00 €		
Técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	II	925,00 €	950,00 €	973,00 €	1 038,00 €	1 078,00 €	1 119,00 €	1 194,00 €	1 241,00 €	1 330,00 €		
Técnico/a sénior	III	979,00 €	1 019,00 €	1 048,00 €	1 124,00 €	1 170,00 €	1 221,00 €	1 304,00 €	1 367,00 €	1 446,00 €		
Técnico/a especialista	IV	1 181,00 €	1 260,00 €	1 311,00 €	1 363,00 €	1 420,00 €	1 480,00 €	1 574,00 €	1 642,00 €	1 731,00 €		

2- Matéria pecuniária

2.1- Subsídio de refeição (cláusula 44. ^a , número 1)	10,46 € ⁵ ;
2.2- Subsídio de condução (cláusula 46. ^a)	2,20 €/dia.

ANEXO IV

Tabela de reenquadramento profissional(Cláusula 57.^a)

Categoria profissional	Nova categoria profissional
Distribuidor	Operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio
Técnico administrativo	Técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio
Quadro médio	Técnico/a sénior
Diretor; quadro superior	Técnico/a especialista

Lisboa, 15 de julho de 2026.

Pela CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA:

João Carlos Ventura Sousa, na qualidade de presidente do conselho de administração.*António Pedro Ferreira Vaz Silva*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços:

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de secretário-geral.*Victor Manuel Antunes Ferreira*, na qualidade de secretário-geral adjunto.*Luís Miguel Rodrigues Ferreira*, na qualidade de secretário nacional.

Pelo Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal - SICTTEXPT:

Pedro Nuno Pereira Martins, membro da direção, na qualidade de mandatário.*Francisco António Pereira Santos*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de presidente da direção e membro da comissão executiva.*Rui Alexandre Silva Miranda de Carvalho Feixeira*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR:

João António Marques Lopes, membro da direção, na qualidade de mandatário.*Paulo Fernando Leal Vilariço*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT):

Helga Cristina Correia Soares, membro da direção nacional, na qualidade de mandatária.*Rui Manuel Afonso Freire*, membro da direção nacional, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS):

Paulo Jorge de Carvalho Branco, na qualidade de mandatário.*Luís Alberto Gonçalves Portelinha*, na qualidade de mandatário.

5- Efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, presidente da direção nacional e executiva, na qualidade de mandatário.

Paulo Francisco Correia Gonçalves, vice-presidente da direção nacional e executiva, na qualidade de mandatário.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

Luís Miguel de Sousa Carvalho, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Depositado a 5 de agosto de 2026, a fl. 150 do livro n.º 13, com o n.º 194/2026, 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 Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras

A Autoridade de Supervisão de Seguros, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de agosto de 2025, alteram o referido acordo de empresa nos termos seguintes:

Artigo 1.º

As partes acordam na revisão parcial das cláusulas 49.^a, 57.^a, 59.^a, anexos II-B e II-C do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de agosto de 2025, bem como na introdução das novas cláusulas 50.^aA e 52.^a-A no referido acordo, que passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 49.^a

(Apoio infantil e escolar)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, ou cujo contrato se encontre suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar básico ou secundário, superior, politécnico ou universitário, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da ASF uma comparticipação nas despesas escolares do educando, nos termos definidos no número seguinte.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado:

3- Desde o mês seguinte ao nascimento até ao final do pré-escolar: 34,50 € (trinta e quatro euros e cinquenta cêntimos) mensais;

a) Ensino básico (1.º ao 9.º ano): 300,00 € (trezentos euros) anuais;

b) Ensino secundário, ensino superior, politécnico ou universitário, até ao limite dos 25 anos de idade do educando: 200,00 € (duzentos euros) anuais;

c) [...]

4- [...]

5- A ASF, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da comparticipação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

Cláusula 50.^a-A

(Ação social complementar)

1- No contexto da prossecução das responsabilidades que lhe são cometidas e no quadro da política de gestão de pessoal, a ASF assegura aos seus trabalhadores um sistema de ação social complementar, de matriz paralela à dos Serviços Sociais da Administração Pública e da prática do setor segurador, destinado à prevenção, redução ou resolução de problemas decorrentes da sua situação laboral, pessoal ou familiar que não sejam mitigados por meio de outros regimes de proteção social. Este sistema visa igualmente promover a identificação dos trabalhadores com a ASF e os seus valores institucionais, bem como reforçar as relações interpessoais no âmbito da organização.

2- A ação social complementar é desenvolvida nas seguintes áreas:

- a) Apoio no fornecimento de refeições e serviço de cafetaria/bar;
- b) Apoio a atividades de animação sociocultural;
- c) Apoio a atividades de animação desportiva;
- d) Apoio a ações de prevenção, promoção e vigilância da saúde.

3- A ação social complementar obedece aos seguintes princípios:

- a) Adequação: garante a prestação de respostas tempestivas e eficazes devidamente adaptadas às necessidades identificadas, de acordo com as disponibilidades financeiras existentes;
- b) Responsabilidade e boa administração: A ASF cofinancia as áreas desenvolvidas pela ação social complementar, sem prejuízo do eventual recurso a quotizações de natureza voluntária.

4- O regime das prestações da ação social complementar, designadamente as condições e critérios de concessão, os montantes e demais requisitos, é definido pelo conselho de administração da ASF, por regulamento interno, atendendo aos princípios da adequação, da não duplicação, do interesse público, da boa administração, da proporcionalidade e da razoabilidade.

5- Para efeitos de promoção das atividades de animação sociocultural e desportiva, a ASF apoia e cofinancia um sistema associativo, conjuntamente com os trabalhadores associados, devendo o cofinanciamento obedecer aos princípios identificados na presente cláusula, por decisão do conselho de administração, nos termos da definir em Regulamento Interno.

6- A definição das prestações pode depender do nível de recursos dos trabalhadores, designadamente da sua situação socioeconómica, nos termos a fixar no Regulamento Interno indicado no número anterior.

Cláusula 52.^a-A

(Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplica-se o regime legal da pré-reforma e o que resulta do acordo celebrado entre a ASF e o trabalhador.

2- O acordo de pré-reforma referido no número 1 deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável;
- f) Número de prestações mensais em que será paga;
- g) Data da cessação da pré-reforma, nomeadamente da obrigatoriedade de passagem à situação de reforma.

3- Os valores que o trabalhador receba a título de prestação de pré-reforma, por períodos posteriores à data efetiva do início da reforma, deverão ser devolvidos à ASF no prazo de 15 (quinze) dias, contados a partir da notificação pela ASF para o efeito, que deverá ser feita por meio de correio registado para o domicílio do trabalhador pré-reformado, ou para o endereço de correio eletrónico por ele facultado.

4- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, e sem prejuízo da devolução dos valores aí referidos, o trabalhador incorre no pagamento de uma indemnização, nos termos previstos no acordo de pré-reforma e/ou em Regulamento Interno.

5- O trabalhador obriga-se a requerer a atribuição da pensão a que tenha direito, no âmbito do sistema de Segurança Social que lhe seja aplicável, logo que reúna as condições legais para o efeito.

6- A contribuição da ASF para o Plano Individual de Reforma, referido na cláusula 51.^a (Plano Individual de Reforma), é feita de acordo com o disposto no contrato constitutivo do fundo de pensões dos trabalhadores da ASF.

Cláusula 57.^a

(Anterior prémio de permanência)

Ao trabalhador em exercício efetivo de funções na ASF quando o presente AE entrar em vigor aplica-se o regime do anterior prémio de permanência, previsto na cláusula 44.^a do acordo coletivo de trabalho (ACT) outorgado entre a companhia de Seguros Allianz Portugal, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2026, convenção que constitui a revisão global do ACT celebrado entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal [atual Generali Seguros y Reaseguros, SA -

Sucursal em Portugal] e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2020, com as alterações subsequentes, integradas na republicação efetuada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2023, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024 e retificado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2024, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2025, conforme os critérios previstos na cláusula 41.^a (Benefício de carreira) deste AE e o exemplo aqui previsto:

- a) [...];
- b) [...]

Cláusula 59.^a

(Classificação profissional, atualização salarial e cláusulas de expressão pecuniária)

1- [...]

2- Enquanto não houver acordo nas matérias elencadas no número anterior, continua a aplicar-se o disposto no regime previsto no ACT outorgado entre a companhia de Seguros Allianz Portugal, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2026, convenção que constitui a revisão global do ACT celebrado entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal [atual Generali Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal] e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2020, com as alterações subsequentes, integradas na republicação efetuada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2023, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024 e retificado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2024, e alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2025, regime esse que fica reproduzido neste AE, no anexo II, no anexo II-A, no anexo II-B, no anexo II-C e no anexo III, no anexo IV, bem como na cláusula 60.^a (Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados, pré-reformados e reformados).

3- [...]

ANEXO II

Classificação profissional, categorias, funções, níveis e tabela salarial

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pela ASF que classifica os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor internamente.

2- Na organização interna dos recursos humanos a ASF adota, obrigatoriamente, como referência, os grupos profissionais e categorias profissionais constantes do anexo II-A (Classificação profissional, categorias, funções e níveis salariais), sem prejuízo do disposto no regime de carreiras e estatuto remuneratório da ASF atualmente em vigor ou no regime que o substituirá assim que concluída a sua revisão, assegurando a ASF a correspondência entre as categorias definidas no presente AE e o regime de carreiras e estatuto remuneratório da ASF.

3- A retribuição base mensal é fixada pela ASF, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II-B (Tabela salarial e subsídio de refeição) para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo II-B (Tabela salarial e subsídio de refeição) seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que não tenha sido alterada nos seis meses anteriores à data de entrada em vigor da última revisão da tabela salarial, é atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional em que o trabalhador está enquadrado.

5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, podem ser absorvidas por efeito de aumentos salariais futuros.

6- Os valores a pagar, no âmbito do presente AE, a título de retribuição base e a título de retribuição por isenção de horário de trabalho, são arredondados para a meia dezena ou para a dezena de centimos superior, consoante o valor a arredondar seja inferior ou superior a cinco centimos, respetivamente.

ANEXO II-A

Classificação profissional, categorias, funções e níveis salariais

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Nível salarial
Dirigente	<i>Diretor</i>	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	A
Gestor	<i>Gestor comercial</i>	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	B
	<i>Gestor técnico</i>		
	<i>Gestor operacional</i>		
Técnico	<i>Técnico</i>	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela ASF, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	C
Operacional	<i>Coordenador operacional</i>	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela ASF, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	D
	<i>Especialista operacional</i>	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	E1
			E2
	<i>Assistente operacional</i>	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com carácter regular, como tal reconhecidas pela ASF, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	F1
			F2
Apoio	<i>Auxiliar geral</i>	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	G

ANEXO II-B

Tabela salarial e subsídio de refeição

Tabela salarial

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 470,00 €
B	1 958,00 €
C	1 332,00 €
D	1 428,00 €
E1	1 340,00 €
E2	1 218,00 €
F1	1 178,00 €
F2	1 107,00 €
G	950,00 €

Subsídio de refeição

Subsídio de refeição	12,75 €
----------------------	---------

a) Os valores da tabela salarial e subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de janeiro de 2026.

ANEXO II-C

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 39. ^a - Despesas de serviço em Portugal	
Por diária completa	85,08 €
Refeição isolada	13,84 €
Dormida e pequeno-almoço	57,40 €
Por km em automóvel ligeiro próprio	0,41 €
Cláusula 40. ^a - Despesas diárias de serviço no estrangeiro	171,18 €

ANEXO III

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 51.^a (Plano Individual de Reforma), a ASF efetua anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A ASF define o ou os produtos em que se materializa o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelece as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deve prever a garantia de capital.

4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 (três) anos de vigência, o trabalhador perde a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pela ASF, que reverte para esta, não se aplicando o disposto nos números seguintes.

5- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- Ao resgate aplica o regime previsto no código do imposto sobre pessoas coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a ASF antes da passagem à situação de reforma, terá direito à totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pela ASF, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador, se este o solicitar expressamente.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela ASF com fundamento em lesão de interesses patrimoniais desta, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

11- Caso o plano individual de reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO IV

Tabela de correspondência entre as categorias do CCT republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias deste AE

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Valor mínimo da retribuição base
Diretor coordenador	XVI	Dirigente	Diretor	2 279,69 €
Diretor de serviços	XV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional ⁽²⁾	1 970,62 €
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestor	Gestor operacional	1 561,58 € ou 1 970,62 € ⁽¹⁾
Chefe de serviços	XIV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional ⁽²⁾	1 561,58 €
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional ⁽²⁾	1 561,58 €
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestor	Coordenador técnico/operacional ⁽²⁾	1 561,58 €
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestor	Gestor técnico	1 561,58 €

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Valor mínimo da retribuição base
Atuário	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € ⁽¹⁾
Técnicos de contas	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € ⁽¹⁾
Coordenador geral de serviços comerciais	XIV	Gestor	Gestor comercial	1 561,58 €
Chefe de centro	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional ⁽²⁾	1 561,58 €
Chefe de análise	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de programação	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico de <i>software</i> de base	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Chefe de secção	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Tesoureiro	XII	Operacional	Especialista operacional	1 256,79 €
Analista de organização e métodos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Perito-chefe	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Técnico-chefe de formação	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Coordenador de zona e ou delegações	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Gerente de delegação	XI e XII	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 € ou 1 256,79 € ⁽¹⁾
Chefe de operação	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Programador sénior	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista programador	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de radiologia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Subchefe de secção	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Perito-subchefe	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Valor mínimo da retribuição base
Técnico de formação	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ⁽¹⁾
Técnico de prevenção e segurança	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ⁽¹⁾
Técnico de análise de riscos	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ⁽¹⁾
Inspetor administrativo	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Secretário	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Subgerente de delegação	XI	Coordenador Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Programador	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Correspondente-tradutor	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Escriturário	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Regularizador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Rececionista	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional	1.053,11 €
Perito	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Técnico comercial	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Valor mínimo da retribuição base
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Técnico de reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Cobrador	VII e IX	Operacional	Assistente operacional	885,81 € ou 963,57 € ⁽¹⁾
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	963,57 €
Coord. auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar geral	842,58 € ou 923,94 € ⁽¹⁾
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Estagiários				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Enquadramento neste AE		Retribuição base de referência
Escriturário estagiário	IV	Estagiário cláusula 6. ^a		722,67 € ⁽³⁾
Perito estagiário	IV			722,67 € ⁽³⁾
Estagiário comercial	IV			722,67 € ⁽³⁾
Cobrador estagiário	II			639,18 € ⁽¹⁾
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Retribuição base de referência
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice A				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Retribuição base de referência
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Chefe de equipa	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Pré-oficial	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar geral	717,34 €
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice B				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Retribuição base de referência
Encarregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Cozinheiro de 1. ^a	IX	Apoio	Auxiliar geral	963,57 €
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Cozinheiro de 2. ^a	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Despenseiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Cozinheiro de 3. ^a	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Lavadeira/engomadeira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Costureira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice C e D				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Retribuição base de referência
Engenheiro técnico	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Construtor civil	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Servente	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice E				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Retribuição base de referência
Técnico de grau IV	XV ou XVI	Técnico	Técnico	1 970,62 € ou 2 279,69 € ⁽¹⁾
Técnico de grau III	XIV ou XV	Técnico	Técnico	1 561,58 € ou 1 970,62 € ⁽¹⁾
Técnico de grau II	XII, XIII ou XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 289,56 € ou 1 561,58 € ⁽¹⁾
Técnico de grau I	X, XI ou XII	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ou 1 256,79 € ⁽¹⁾

(1) De acordo com a retribuição base que lhe estava atribuído na revisão do CCT de 2008, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009.

(2) De acordo com a área funcional onde se integra.

(3) 75 % do valor mínimo obrigatório do nível salarial.

Artigo 2.º

1- As alterações ora acordadas entram em vigor após a respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos desde a data da sua entrada em vigor, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os valores da tabela salarial e subsídio de refeição (previstos no anexo II-B), bem como de outras cláusulas de expressão pecuniária (previstos no anexo II-C) produzem efeitos a 1 de janeiro de 2026.

3- A alteração à cláusula 49.^a (Apoio infantil e escolar) produz efeitos a 1 de agosto de 2026.

Artigo 3.º

A presente revisão abrange, em junho de 2026, um universo de cerca de 300 trabalhadores.

Lisboa, 25 de junho de 2026.

Pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF):

Gabriel Rodrigo Ribeiro Tavares Bernardino, na qualidade de presidente do conselho de administração da ASF.

José Diogo Duarte Santos de Alarcão e Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração da ASF.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção, membro da direção executiva.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de advogada - Mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Paulo Jorge Rodrigues Silva, na qualidade de legal representante.

Depositado a 5 de agosto de 2026, a fl. 150 do livro n.º 13, com o n.º 195/2026, 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 Primemarineship, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2020, e suas alterações a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

O presente AE aplica-se em território nacional e no estrangeiro, no âmbito da atividade dos transportes marítimos, aos trabalhadores das categorias profissionais dele constantes, representados pelos sindicatos filiados na FESMAR - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, designadamente:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

que prestam serviço aos armadores identificados no anexo III, representados pela Primemarineship, L.^{da}, adiante designada por companhia.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de agosto e o último dia de julho do ano civil imediato.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

5- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

6- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO XII

Relação entre as partes outorgantesCláusula 54.^a**Carácter globalmente mais favorável do presente AE**

As partes consideram que este AE, no que respeita aos tripulantes e à companhia por ele abrangidos, é globalmente mais favorável do que as convenções coletivas de trabalho anteriores.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 30 trabalhadores.

ANEXO I

Enquadramento profissional e tabela salarial

(Valores em vigor entre 1 de agosto de 2026 e 31 de julho de 2027)

A - Trabalhadores marítimos

Categoria	1	2	3	4	5
	Retribuição base	IHT	Suplemento embarque	Folgas/férias Subsídio de férias e Natal	Total mês
Comandante	2 300,00 €	575,00 €	800,00 €	500,00 €	4 175,00 €
Imediato	2 070,00 €	517,50 €	623,16 €	389,47 €	3 600,13 €
Oficial navegação chefe quarto	1 570,00 €	392,50 €	448,42 €	280,26 €	2 691,18 €
Chefe máquinas	2 070,00 €	517,50 €	720,00 €	450,00 €	3 757,50 €
Superintendente técnico	2 070,00 €	517,50 €	720,00 €	450,00 €	3 757,50 €
2.º oficial máquinas	1 431,58 €	357,90 €	572,63 €	357,90 €	2 720,01 €
Oficial máquinas chefe quarto	1 570,00 €	392,50 €	448,42 €	280,26 €	2 691,18 €
Maquinista prático	1 528,00 €	382,00 €	368,42 €	230,26 €	2 508,68 €
Mecânico de bordo	1 528,00 €	382,00 €	368,42 €	230,26 €	2 508,68 €
Eletricista	1 528,00 €	382,00 €	416,84 €	260,53 €	2 587,37 €
Cozinheiro	1 042,11 €	260,53 €	416,84 €	260,53 €	1 980,01 €
Contramestre	1 528,00 €	382,00 €	412,63 €	257,90 €	2 580,53 €
Marinheiro 1. ^a	1 105,00 €	276,25 €	349,47 €	218,42 €	1 949,14 €
Marinheiro pescador	1 105,00 €	276,25 €	349,47 €	218,42 €	1 949,14 €
Empregado câmaras	925,00 €	231,25 €	328,00 €	205,00 €	1 689,25 €
Ajudante cozinheiro	925,00 €	231,25 €	328,00 €	205,00 €	1 689,25 €

B - Trabalhadores administrativos

Níveis salariais	Funções	Retribuições
I	Diretor	2 150,00 €
II	Coordenador	1 890,00 €
III	Contabilista	1 080,00 €
	Técnico de recursos humanos	
IV	Técnico administrativo	980,00 €
V	Assistente de recursos humanos II	920,00 €
VI	Assistente de recursos humanos I	920,00 €

Lisboa, 30 de junho de 2026.

Pela Primemarineship, L.^{da}:

António Rodrigues Lourenço, na qualidade de gerente.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR:

Paulo César Silvério Mota, na qualidade de mandatário.

Depositado a 4 de agosto de 2026, a fl. 150 do livro número 13, com o n.º 193/2026, 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 Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros - Alteração salarial e outras

A presente revisão altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2023, com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2024 e com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2025.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessaçãoCláusula 1.^a**Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE ou acordo, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que, individualmente, a ele queiram aderir.

2- O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhes for aplicável, os trabalhadores que exercem funções em regime de comissão de serviço, nos termos do presente AE.

3- O presente acordo abrange a área do município de Lisboa, podendo alargar-se a outras áreas do território nacional, nos termos do artigo 3.º dos estatutos da SCML, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro, e é aplicável às atividades previstas no artigo 4.º dos referidos estatutos.

4- O presente AE aplica-se a um empregador e a um universo de cerca de 5000 trabalhadores.

SECÇÃO II

Direitos e deveres gerais e garantias das partesCláusula 13.^a**Princípios gerais, deveres e garantias**

1- (...)

2- São deveres da SCML:

a) (...)

(...)

m) Assegurar que, entre a apresentação, pelo trabalhador, dos relatórios médicos comprovativos de incapacidade, a respetiva verificação pela medicina do trabalho e a consequente decisão de ajustamento ou alteração do posto de trabalho, decorra num prazo máximo de 90 dias.

3- São deveres dos trabalhadores:

(...)

4- É proibido à SCML:
(...)

(...)

SECÇÃO III

Igualdade e não discriminação

Cláusula 13.^a-A

Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de trabalho

1- Os trabalhadores ao serviço da SCML têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e às condições de trabalho.

2- A SCML não pode privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, um candidato a emprego ou um trabalhador em razão, nomeadamente de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 13.^a-B

Proibição de discriminação

1- A SCML não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada num dos fatores indicados no número 2 da cláusula anterior, salvo quando em virtude da natureza da atividade contratada ou do contexto da sua execução, esse facto constitua requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

2- As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objetivos comuns a todos os trabalhadores, sendo admissíveis nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores desde que devidamente fundamentada.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

1- (...)

2- (...)

3- No caso de o dia do aniversário do trabalhador coincidir com dia de não trabalho, deverá ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Cláusula 81.^a

Transição para a nova estrutura remuneratória

(Revogada.)

Cláusula 82.^a

Reenquadramento remuneratório por nível de qualificação

(Revogada.)

Cláusula 83.^a

Contratação de novos trabalhadores

(Revogada.)

Cláusula 83.^a-A

Reposicionamento extraordinário para 2026

1- Todos os trabalhadores que à data de 31 de março de 2017 tivessem cumprido seis ou mais anos de permanência no mesmo nível, progrediram um nível na estrutura remuneratória com efeitos a 1 de julho de 2026.

2- Excecionam-se do reposicionamento previsto no número anterior, os trabalhadores que por qualquer circunstância entre 2011 e 2017 foram alvo de progressões remuneratórias, incluindo por efeito da cessação das comissões de serviço.

ANEXO II

Ingresso e evolução na carreira

Nível de Qualificação		Nível	Valor
Nível 1	Nível 2 e 3	1	938,41 €
		2	960,00 €
		3	986,72 €
		4	1 042,02 €
		5	1 101,41 €
Nível 4	Nível 5	6	1 163,87 €
		7	1 230,43 €
		8	1 307,23 €
		9	1 391,20 €
		10	1 478,24 €
Nível 6 e 7	Nível 8	11	1 562,21 €
		12	1 652,32 €
		13	1 748,58 €
		14	1 849,95 €
		15	1 957,47 €
Nível 8	Nível 9	16	2 071,14 €
		17	2 190,94 €
		18	2 318,94 €
		19	2 457,41 €
		20	2 604,50 €
Nível 9	Nível 10	21	2 761,04 €
		22	2 925,99 €
		23	3 102,49 €
		24	3 288,45 €
		25	3 485,97 €
Nível 10	Nível 11	26	3 704,34 €

Acordam na revisão do acordo de empresa e entregam para depósito, nos termos dos artigos 491.º, 492.º e 494.º do Código do Trabalho. Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção abrange 1 (um) empregador e 5000 (cinco mil) trabalhadores.

Lisboa, 14 de julho de 2026.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

Paulo Alexandre Duarte de Sousa, provedor.

Pelo SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale Tejo:

António Joaquim Sota Martins, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

Alberto da Graça Lopes Miguéns, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

Luís Filipe Nascimento Lopes, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

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

Cristina dos Anjos Assis Jerónimo da Conceição, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Ana Cristina Pinto, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo e Social do Sul e Regiões Autónomas:

Cristina Maria Dias Ferreira, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

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

Rosa da Silva Fernandes e Sousa, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

José Carlos Fragoso, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Depositado a 4 de agosto de 2026, a fls 149 do livro n.º 13, com o n.º 191/2026, 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 adesão entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros

Entre a Portway, Handling de Portugal, SA, com sede na Rua C, Edifício 124 - 1.º Piso, Aeroporto de Lisboa, 1700-008 Lisboa, Portugal, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de registo e de pessoa coletiva número 504 785 753, com o capital social de 4 500 000,00 €, neste ato representada por Thierry Franck Dominique Ligonnière e Chloé Tanguy Lapeyre, respetivamente na qualidade de presidente do conselho de administração e de administradora da Portway - Handling de Portugal, SA, com poderes para o ato, adiante designada abreviadamente por Portway e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca, com os respetivos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 46, de 15 de dezembro de 2011, com o NIPC 500 250 936, neste ato representado pelo Sr. José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes e Sr. João Francisco Cruz Morais, respetivamente na qualidade de mandatários, com poderes para vincular essa estrutura sindical, adiante designado abreviadamente por SIMAMEVIP, é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, à alteração salarial e outra do AE celebrado entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o SINDAV - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação, SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e o STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, publicado em 29 de maio de 2026.

O SIMAMEVIP, em representação dos seus associados com vínculo laboral à Portway, aceita a aplicabilidade do acordo de empresa melhor identificado *supra*, sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alíneas c) e g) do Código do Trabalho, declara-se que, pelo presente acordo de adesão, que a atividade da Portway se integra no setor auxiliares de transportes aéreos com o CAE 52230 e que são abrangidos pelo presente acordo de adesão 1 (um) empregador e, aproximadamente, 80 (oitenta) trabalhadores filiados no SIMAMEVIP.

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 15 de junho de 2026.

Pela Portway - Handling de Portugal, SA:

Thierry Franck Dominique Ligonnière, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Chloé Tanguy Lapeyre, na qualidade de administradora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

João Francisco Cruz Morais, na qualidade de mandatário.

Depositado a 4 de agosto de 2026, a fl. 150 do livro n.º 13, com o n.º 192/2026, 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

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Educadores e Professores do Ensino Básico - SIPPEB - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 9 de junho de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2021.

Artigo 36.º

1- A direção do sindicato é exercida por 7 membros efetivos, eleitos em congresso através de lista completa, por maioria simples dos votos validamente expressos pelos delegados presentes.

2- A direção é composta por um presidente, que corresponde ao primeiro candidato da lista eleita, e pelos restantes membros efetivos eleitos.

3- Podem ainda ser eleitos até 3 membros suplentes, os quais substituirão os membros efetivos nos casos previstos nos presentes estatutos.

Artigo 54.º

Da dissolução do sindicato

1- É ao conselho nacional que compete decidir sobre a fusão e dissolução do sindicato, desde que convocado expressamente para o efeito e terá de ser publicada com o mínimo de 20 dias de antecedência.

2- A decisão referida no número anterior só pode ser tomada por maioria de 2/3 dos votos dos delegados presentes no conselho nacional.

Registado em 29 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Educadores e Professores do Ensino Básico - SIPPEB - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de junho de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Eleonora Manuela Bettencourt Ramos Lopes.

Vice-presidente - Vitor Vitória.

Vogais:

Ana Isabel Murteira.

Maria Elisabete Lemos Pereira.

José Afonso Antunes Custódio.

Teresa Maria Bettencourt Sampaio Lopes.

Maria Henriqueta Reis Folgado Moura.

Suplentes:

Luciano Manuel Pereira da Silva Alves.

Maria Bertini Guerreiro Dias Sousa.

Cidália de Melo e Costa.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea - SITECSA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de abril de 2026, para o mandato de quatro anos.

Presidente - Jorge Manuel dos Santos Gonçalves.

1.º vice-presidente - David José Lopes da Mata.

2.º vice-presidente - João Aventino Sousa Gomes Coelho.

3.º vice-presidente - André Filipe Cortez Afonso Dias.

Vogal - Alexandre Henrique Rodrigues Neves.

Vogal - Bruno Manuel Coelho.

Vogal - Fernando Barradas Rodrigues.

Vogal - João Ricardo Pereira Santos.

Vogal - Paulo Sérgio Ferreira Borges do Carmo.

Vogal - Rui Jorge Alves Bairos.

Suplente - Osvaldo dos Santos Travassos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de junho e 1 de julho de 2026, para o mandato de três anos.

Presidente - Diogo Filipe Aleixo Tomé.

Vice-presidente - João Miguel Rafael de Melo.

Tesoureiro - Duarte Nuno dos Santos Valério.

Vogal - Gonçalo Miguel Monteiro Pires da Cruz.

Vogal - Nuno Miguel Domingues Alves Mendes.

Suplente - Carlos Daniel de Assis Brito Mendes da Costa.

Suplente - António José Trindade Paulo Maciel.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores das Grandes Superfícies, Armazéns e Serviços de Portugal - STGSSP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de junho de 2026, para o mandato de quatro anos.

Ricardo André Lima Salabert.
Helena Sofia da Silva Rodrigues.
Oleksiy Tanasiychuk.
Inês Catarina da Silva Rodrigues.
Pedro Daniel Freitas da Silva.
Orquídea Maria Soares de Lima.
Nélson Miguel Oliveira Barbosa.
Pedro Queirós Amorim.
Guilhermina da Silva Soares.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação de Farmácias de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de maio de 2026, para o mandato de quatro anos.

Presidente - Mrcsfarma, Unipessoal L.^{da} (Farmácia da Constância), representada por Marisa Alexandra Rodrigues Lopes Inácio.

Vice-presidente - Maria Manuela Aguiar Esteves - Sociedade Unipessoal L.^{da} (Farmácia Batista), representada por Maria Manuela Aguiar Estêvão.

Secretária-geral - Farleo, L.^{da} (Farmácia St.^a Luzia), representada por Isabel Maria de Paiva Martins Esteves Correia.

Tesoureiro - Farmácia da Igreja - Sociedade Unipessoal L.^{da}, representada por Francisco Rafael Pinto Gautier.

Vogal - F. Vales Costa, L.^{da} (Farmácia Plena), representada por Ana Margarida Vales Costa.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ANID - Associação Nacional da Indústria de Alimentação Infantil e Nutrição Entérica e Parentérica - Substituição

Na identidade dos membros da direção da ANID - Associação Nacional da Indústria de Alimentação Infantil e Nutrição Entérica e Parentérica, eleitos em 24 de março de 2025 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2026, foi efetuada a seguinte substituição:

Presidente - Nestlé Portugal, Unipessoal, L.^{da}, representada por Daniela Teresa Jorge Dias, passa a ser representada por: Gonçalo Maria Salvado Coxito Granado.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APAME - Associação Portuguesa de Agências de Meios - Substituição

Na identidade dos membros da direção da APAME - Associação Portuguesa de Agências de Meios, eleitos em 21 de abril de 2025 para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2025, foi efetuada a seguinte substituição:

A vice-presidente - Dentsu International Portugal Unipessoal, L.^{da}, representada por André Camarinha Freire de Andrade, passa a ser representada por Samuel Fernando de Sousa Godinho.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

ANA - Aeroportos de Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 17 de junho de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

João Carlos Brás de Figueiredo.
Domingos Francisco Carvalho Silva.
Lobélia Patrícia Alves Pereira Dias.
José Nélío Andrade de Freitas Oliveira.
Cipriano Bastos Martins de Almeida.
Manuel António de Pires Lourenço.
Manuel Maria Duarte Rosa Farinha da Costa.
Diogo Mestre Teixeira.
Filipe Ferreira Ávila.
Frederico Artur Cabral Santos.
João António de Almeida Ribeiro.

Suplentes:

Ricardo Miguel Gorjão Oliveira.
Aluízio Alberto Escórcio Drumond.
Armando Carneiro Pires.
Jorge Calaça Moreira.
João António Viegas Solá.
José Alexandre Sousa.

Composição das subcomissões de trabalhadores eleitas em 17 de junho de 2026 para o mandato de quatro anos.

Subcomissão de trabalhadores da Madeira/Funchal

Efetivos:

Aluízio Alberto Escórcio Drumond.
Jorge Calaça Moreira.
Pedro Manuel Fernandes Santos Ribeiro.

Suplentes:

Nuno Filipe Moreira Sousa.
José Alexandre Sousa.
José Nélío Andrade de Freitas Oliveira.

Subcomissão de trabalhadores de Faro

Efetivos:

João Paulo do Nascimento Saraiva.
Ricardo Marcelo Santos Martins Pedroso.
João António Viegas Solá.

Suplentes:

Cidália Maria da Silva Efigénio Palma.
Sofia Alexandra Pinheiro Cachucho.
João Carlos Brás de Figueiredo.

Subcomissão de trabalhadores do Porto

Efetivos:

Raquel Maria Sousa Moreira.
Cipriano Bastos Martins de Almeida.
Lobélia Patrícia Alves Pereira Dias.

Subcomissão de trabalhadores da Horta

Efetivo:

Nuno Filipe Silveira Melo.

Suplente:

Filipe Ferreira Ávila.

Registado em 29 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 66, a fl. 70 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Transportes Aéreos Portugueses, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 15 de abril de 2026 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Cristina Isabel Mendes Lopes Pinto Carrilho.

José Rafael Ferreira de Azevedo Barata.

Vítor Manuel dos Santos Pereira.

Michele Aniceto Vicente.

João Paulo Cardoso Dias.

Irene Maria Raposo de Azevedo Canaveira.

Virgílio António Seixas da Costa.

Diogo Chetelat Forjaz.

Cristina Alexandra Amado Vaz.

Sabrina Pereira Vida Larga.

Rui Miguel Veiga Nunes.

Registado em 29 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 67, a fl. 70 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 30 de junho de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Filipa Vanessa Real Pedro.
Francisco Carlos Tavares Amorim.
João Diogo Ribeiro da Silva Pitacho.
Manuel Pereira Barbosa.
Rogério António Carvalho Alves Gomes.

Suplentes:

Maria de Fátima Marques Messias.
Michel Angello Ferreira.

Composição das subcomissões de trabalhadores eleitas em 30 de junho de 2026 para o mandato de quatro anos.

Subcomissão de trabalhadores do Centro de Produção de Alhandra (CPA)

Efetivos:

André Gonçalo Ribeiro da Silva Pitacho.
Carlos Miguel Amadeu Silva.
João Diogo Ribeiro da Silva Pitacho.

Suplente:

Maria de Fátima Marques Messias.

Subcomissão de trabalhadores do Centro de Produção de Souselas (CPS)

Efetivos:

Bruno Filipe dos Santos Marques.
Michel Angello Ferreira.
Tiago Serra Batista.

Suplente:

Pedro José da Silva Nogueira.

Subcomissão de trabalhadores do Centro de Produção de Loulé (CPL)

Efetivos:

David Miguel Marques Parreira.

José Manuel Martins Batista.

Subcomissão de trabalhadores do Entrepasto da Maia

Efetivo:

Manuel Pereira Barbosa.

Registado em 30 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 68, a fl. 70 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 16 de julho de 2026 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Vítor Manuel Pereira Faria.

Custódio Cândido Antunes Silva Santos.

Luciano Fernandes de Sousa.

Suplentes:

Tiago Manuel Abreu Faria.

José Alberto Rodrigues Antunes.

Registado em 31 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 69, a fl. 70 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA - 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 SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de julho de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia 22 de outubro de 2026, na sede da empresa, sita na Estrada da Alfarrobeira, 2625-244 Vialonga, das 0h00 às 24h00.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA - 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 STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Coimbra) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 23 de julho de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, serve a presente para comunicarmos a V. Ex.^{as}, que no dia 6 de novembro de 2026 realizar-se-á, na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto no artigo 21.º da citada Lei n.º 102/2009, e nos artigos 26.º e seguintes do mesmo diploma.

ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA.

Morada: Centro Integrado de Tratamento e Valorização de RSU da ERSUC.

Vil de Matos, 3025-607 Vil de Matos - Coimbra.»