

Boletim do Trabalho e Emprego

29 novembro 2025 | n.º 44 | Vol. 92

Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento/DSATD

ÍNDICE

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II - ELEIÇÕES:

- Património Cultural, IP - Eleição	4
---	---

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo entre a MINHO BUS - Transportes do Minho, Sociedade Unipessoal, L.ª e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros - Revisão global	5
- Acordo de empresa entre a Docapesca - Portos e Lotas, SA e o Sindicato Democrático das Pescas - SINDEPESCAS - Alteração salarial e outras	45
- Acordo de Empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - (FEVICOM) e outras - Alteração salarial e outras	52
- Acordo de empresa entre a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outra	60
- Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária Nacional e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Retificação	62

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS) - Alteração	63
---	----

II – DIREÇÃO:

– União dos Sindicatos da Guarda - USG/CGTP-IN - Eleição	70
– Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Eleição	71

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:**I – ESTATUTOS:**

– ANTRAL - Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros - Alteração	73
---	----

II – DIREÇÃO:

– FNOP - Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - Eleição	74
– Associação Nacional dos Industriais de Botões - Eleição	75

COMISSÕES DE TRABALHADORES:**II – ELEIÇÕES:**

– Comissão de Trabalhadores da Lisnaveyards - Naval Services, L. ^{da} - Eleição	76
– Comissão de Trabalhadores da Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos - ERSE - Eleição ...	77

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:**I – CONVOCATÓRIAS:**

– ADP - Fertilizantes, SA - Convocatória	78
--	----

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: dsrcot@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 electrónico respeita aos seguintes documentos:

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Património Cultural, IP

Eleição da Comissão de Trabalhadores do Instituto Público Património Cultural, I.P. Biénio 2025 - 2027

Lista A - Juntos pelo Património

Elementos efetivos:

Nome	Local de trabalho
Carla Natividade de Sousa Magalhães	Área Arqueológica do Freixo
Sónia Alexandra Lourenço Rapaz	Palácio Nacional da Ajuda
António José de Sousa Soares	Mosteiro de Tibães
Maria Amélia de Jesus Pardal	Palácio Nacional da Ajuda
Teresa Cristina Almeida Neto	Palácio Nacional da Ajuda

Elementos suplentes:

Nome	Local de trabalho
Maria José Grelo Costa	Mosteiro de Santa Clara-a-Velha
Edgar Manuel Serrano Silva	Palácio Nacional da Ajuda
José Raul Marciano Tiago	Sítio Arqueológico de Miróbriga
Cristina de Jesus Pires Palminha Gonçalves Machado	Palácio Nacional da Ajuda

Cabeça de lista:

Nome	Local de trabalho
Carla Natividade de Sousa Magalhães	Área Arqueológica do Freixo

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a MINHO BUS - Transportes do Minho, Sociedade Unipessoal, L.^{da} e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros - Revisão global

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito de atividade e geográfico

O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se ao setor do transporte rodoviário de passageiros em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo aplica-se, por um lado, às seguintes sociedades comerciais:

- a) MINHO BUS, Transportes do Minho, Sociedade Unipessoal, L.^{da};
- b) Transdev Norte, SA;
- c) ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA;
- d) Transdev Interior, SA;
- e) MoviCovilhã - Sociedade de Transportes, Unipessoal L.^{da};
- f) Transdev Tâmega e Sousa, Mobilidade e Transporte Público, Unipessoal L.^{da};
- g) Transdev Expressos, Unipessoal L.^{da};
- h) Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L.^{da};
- i) Transdev & Avic Cávado, L.^{da};
- j) Ave Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L.^{da};
- k) Transdev Move, Unipessoal, L.^{da};
- l) Porto Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L.^{da};
- m) Mobiave - Empresa de Transportes Públicos, Unipessoal, L.^{da};
- n) VDL Mobilidade - Empresa de Transportes Públicos, Unipessoal, L.^{da}

Conjuntamente designadas por empresas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes, doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, o presente acordo abrange 15 empregadores e estima-se que sejam abrangidos cerca de 1800 (mil e oitocentos trabalhadores) trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma, quando se encontravam ao serviço das empresas, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- O presente acordo coletivo de trabalho substitui o acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de agosto de 2022.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia 1 de janeiro de 2025.
- 2- O período de vigência deste acordo é de 31 meses e o da tabela salarial de 12 meses.
- 3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de seis meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua receção.
- 4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.
- 5- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente acordo, a respetiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.
- 6- A tabela salarial, bem como as suas revisões, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano, independentemente da data em que ocorra a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo acordo das partes em sentido contrário.

TÍTULO II

Formação do contrato de trabalho

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

- 1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.
- 2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

Cláusula 5.^a

Período experimental

- 1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público;
 - b) 90 dias para os trabalhadores com as restantes categorias profissionais.
- 2- 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.
- 3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo coletivo serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I.
- 2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste ACT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa utilizar a mesma designação na classificação profissional.

Cláusula 7.^a

Regulamento de Carreira

Será elaborado, por acordo, um Regulamento de Carreira, que fará parte integrante do presente ACT.

TÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a)* Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo coletivo, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b)* Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c)* Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;
- d)* Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;
- e)* Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente acordo coletivo;
- f)* Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g)* Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, no país e no estrangeiro, de acordo com a retribuição auferida. O contrato de seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h)* Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
 - i)* Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;
 - j)* Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;
 - k)* Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;
 - l)* Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excepcional, e por motivos imperiosos de serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;
 - m)* Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade empregadora, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;
 - n)* Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, a quantia adequada para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão por período igual ou superior a sessenta dias, ficando, desde já, autorizada a sua compensação com os créditos salariais vencidos na data da respetiva cessação;
 - o)* Manter os seus trabalhadores informados sobre as questões que aos mesmos dizem respeito e sobre a situação da empresa no seu mercado;
 - p)* Contribuir para a boa gestão da empresa, garantindo a sua sustentabilidade.

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a)* Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b)* Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente acordo coletivo;

- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressam na profissão;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;
- e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- f) Prestar, regular e pontualmente, contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço, que não sejam contrários às disposições do presente acordo coletivo e aos seus direitos e garantias. Na elaboração dos regulamentos internos devem ser ouvidas as estruturas de representação dos trabalhadores nos termos previstos no Código do Trabalho;
- j) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos tacógrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de tacógrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente acordo coletivo;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de horário fixo diurno para horário fixo noturno ou vice-versa, e de fixo para móvel ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.^a, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

TÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 11.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade, se tal transferência resultar de mudança ou encerramento, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta o serviço.

3- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.

4- Caso da aplicação do previsto no número anterior resulte um acréscimo de custo com a deslocação, deviamente comprovado por meio de documento, tem o trabalhador direito a ser resarcido de tais custos.

5- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 12.^a

Transferência do local de trabalho

1- O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- O trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

TÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 13.^a

Tempo de trabalho

Para efeitos do presente acordo, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 14.^a

Tempo de descanso

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo.

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 15.^a

Tempo de intervalo trabalhadores horário móvel

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas e trinta minutos.

2- Caso a duração máxima de tempo de intervalo não seja gozada no primeiro intervalo pode ser dado um segundo intervalo, o qual pode ter uma duração inferior a uma hora, até perfazer o limite máximo definido no número anterior.

3- O primeiro dos períodos de intervalo referidos no número anterior é o intervalo destinado à tomada de refeição e tem, obrigatoriamente, que ser gozado ao fim de, no mínimo, 3 horas de trabalho e, no máximo, até às 5 horas de trabalho consecutivo após o início do período normal de trabalho.

4- Excepcionalmente, o horário de trabalho pode prever a prestação até ao limite de seis horas consecutivas caso tal seja necessário para assegurar a conclusão do serviço em execução, nomeadamente, nos serviços expressos e ocasionais.

Cláusula 16.^a

Tempo de intervalo demais trabalhadores

1- Para todos os demais trabalhadores não sujeitos a horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas, salvo se for celebrado entre as partes acordo escrito em sentido diverso.

2- Por acordo escrito entre as partes, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

Cláusula 17.^a

Tempo de descanso diário

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006, e as normas que o complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas em cinco dias, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor na presente data.

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais do presente acordo.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel.

4- Estão sujeitos ao horário móvel todos os trabalhadores com as categorias profissionais afetas ao setor do movimento.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em tacógrafo analógico ou digital, ou qualquer outro meio de registo legalmente admissível.

7- Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso, diário ou semanal, com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra até às 18h00 do termo do dia anterior. O horário de trabalho previsional para a semana seguinte, o qual pode ser objeto de alteração, deve ser enviado aos trabalhadores até ao final do dia de sexta-feira.

8- Se, por motivos de serviço, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 20.^a

Outros trabalhos

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos para a execução de tarefas complementares à tarefa principal de condução, sendo que, pelo menos dez desses minutos deverão ser previstos no início da jornada de trabalho.

Cláusula 21.^a

Pausa técnica

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou

descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 237/2007.

2- As pausas técnicas previstas no número anterior não são consideradas tempo de trabalho e não substituem o tempo de intervalo.

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 48.^a

4- A partir do dia 1 de janeiro de 2023, as pausas técnicas têm duração mínima de 15 minutos e máxima de quatro horas em cada dia de trabalho. Até ao dia 31 de dezembro de 2022, a duração mínima da pausa técnica é de 30 minutos. Sempre que se verificar a redução do tempo de intervalo proceder-se-á ao aumento da duração máxima da pausa técnica em igual período de tempo.

5- Durante a pausa técnica, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para a pausa técnica.

6- A partir do momento do contacto efetuado pela empresa, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo: | |

8- A pausa técnica é aplicada em situação de condução em equipa apenas para efeito de registo, excluindo-se a aplicação do número 3 da presente cláusula.

9- Não poderá haver lugar á aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica.

10- Da aplicação da pausa técnica prevista na presente cláusula não resulta a obrigação do trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para o cômputo das oitos horas diárias considera-se quer o tempo de trabalho quer as pausas técnicas.

Cláusula 22.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho em regime de tempo parcial pode ser prestado em, no máximo, 5 dias por semana.

2- Em cada dia, o trabalhador pode ter, no máximo, dois períodos de trabalho.

3- Se o período normal de trabalho semanal acordado for distribuído por 5 dias por semana, o período normal não poderá ser superior a 35 horas semanais nem a 7 horas diárias.

4- Se o período normal de trabalho semanal acordado for distribuído por 4 ou menos dias por semana, o período normal de trabalho diário pode ser de até 8 horas.

5- Entre o termo do primeiro período de trabalho e o início do segundo período de trabalho mediará um período de tempo que garanta o respeito pelo período mínimo de repouso entre jornadas de trabalho.

6- O trabalhador poderá afetar o período de tempo que medeia entre o termo do primeiro período de trabalho e o início do segundo período de trabalho da forma que entender definir, quer no exercício de atividades de natureza pessoal, quer no exercício de atividades de natureza profissional, não estando em qualquer caso, afeto à empregadora.

7- As cláusulas de expressão pecuniária, nomeadamente a retribuição base, diuturnidade e o complemento profissional de motorista, serão calculadas de acordo com o princípio da proporcionalidade, tendo em conta a comparação entre o período normal de trabalho semanal de trabalhador contratado em regime de tempo completo e o período normal de trabalho contratado a trabalhador em regime de tempo parcial.

8- Sempre que houver necessidade de admissão de trabalhadores com contrato de trabalho a tempo completo, deve, sempre que tal seja aplicável, ser dada prioridade aos trabalhadores com contrato de trabalho a tempo parcial.

9- O local de início e final dos períodos de trabalho tem de ser o mesmo.

Cláusula 23.^a

Horário partido - Dupla entrada

1- Por acordo escrito subscrito entre a empresa e o trabalhador, pode ser acordada a prestação de trabalho em regime de horário partido - dupla entrada.

2- A prestação de trabalho em regime de horário partido - dupla entrada pressupõe a observância das seguintes condições:

a) O tempo de descanso mínimo entre o termo de uma jornada de trabalho e o início da jornada de trabalho seguinte é de 11 horas;

b) Durante cada jornada de trabalho, podem ser definidos até ao máximo de dois períodos de trabalho;

c) Cada período de trabalho tem a duração mínima de duas horas e a duração máxima de seis horas;

d) Entre os dois períodos de trabalho, pode mediar intervalo com a duração máxima de até seis horas.

3- Após o decurso do primeiro ano de vigência do acordo celebrado nos termos do número 1, o mesmo será sucessivamente renovável por períodos de um ano, salvo se alguma das partes o denunciar com a antecedência mínima de 90 dias.

4- Quando o acordo referido no número 1 seja celebrado com trabalhador contratado após a entrada em vigor do presente ACT, tem o mesmo a duração inicial de 2 anos, não podendo ser revogado antes do final desse prazo, e renovar-se-á, no termo desse período, automática e sucessivamente, por períodos de 12 meses, salvo se alguma das partes o denunciar com a antecedência mínima de 90 dias.

5- Para efeito do disposto no número anterior, o denunciante deve remeter à outra parte comunicação escrita de denúncia, a qual produzirá os seus efeitos no termo do mês seguinte àquele em que tiver lugar.

Cláusula 24.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.

3- Excepcional e justificadamente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nomeada mas não exclusivamente nos seguintes casos.

a) Serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;

b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;

c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos.

4- Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

TÍTULO VI

Contrato a termo resolutivo

Cláusula 26.^a

Fundamento

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

TÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Tempo de descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos: O primeiro dia de descanso semanal complementar e o segundo dia de descanso semanal obrigatório.

2- Sem prejuízo do regime de gozo dos dias de descanso semanal atualmente em vigor, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço periodicamente afixada.

3- O gozo de dia de descanso terá que ocorrer, obrigatoriamente, ao fim de, no máximo, seis dias de condução consecutivos.

4- No caso de os dias de descanso semanal serem observados de forma rotativa haverá lugar à sua definição trimestralmente, sendo o primeiro dia de descanso semanal complementar e o segundo o dia de descanso semanal obrigatório.

5- Havendo lugar à transição de sistema de gozo de dia de descanso de forma rotativa para sistema de gozo de dia de descanso de forma fixa será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

6- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006, e as normas que os complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

7- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatamente seguintes.

8- Os trabalhadores em serviço no estrangeiro gozarão o dia ou dias de descanso imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho, salvo se por acordo o gozo ocorrer no estrangeiro.

9- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;

b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 28.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, ou na lei que, no futuro, a substitua.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

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

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

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

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 6.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 30.^a

Gozo de férias

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- 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.

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

Cláusula 31.^a

Marcação de férias

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.

3- As férias dos trabalhadores da área movimento poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, das quais pelo menos 11 dias, terão de ser gozados entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, na marcação, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores.

Cláusula 32.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ao gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 29.^a

Cláusula 33.^a

Alteração ou interrupção de férias

1- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2- O gozo de férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início do impedimento, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 34.^a

Férias em caso de cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 35.^a

Proibição do exercício de outras atividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 36.^a

Licença sem retribuição

- 1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
- 5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 37.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado 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, logo que tenha conhecimento do termo do impedimento, comunicar tal facto à empresa, apresentando-se ao serviço no dia útil imediatamente seguinte.

TÍTULO VII

Faltas

Cláusula 38.^a

Conceito de falta

- 1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.
- 2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entradas inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.
- 4- Ficam expressamente excluídos do disposto no número anterior todos os trabalhadores da área movimento e, da área manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 39.^a

Tipos de faltas

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
 - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal, o dia de aniversário do trabalhador, desde que o respetivo gozo seja solicitado com 3 dias úteis de antecedência;
 - j) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número 2.
- 4- A duração das ausências referidas no número 2 consideradas como faltas justificadas é a referida na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, ou na lei que, no futuro, a substitua.
- 5- Para efeito da contabilização das ausências referidas na alínea b) do número 2, apenas serão considerados os dias efetivos de trabalho, com expressa exclusão dos dias de descanso semanal, dos dias feriado e dos dias de férias.

Cláusula 40.^a

Efeitos de faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda, que justificadas:
 - a) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;
 - b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade;
 - c) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, com exceção da ausência correspondente ao dia de aniversário do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

- 1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.
- 2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:
 - a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;
 - b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 42.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

TÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 43.^a

Retribuição do trabalho

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito, com a disponibilização obrigatória do recibo de vencimento mensal.

2- Com expressa exclusão do disposto na cláusula 47.^a (trabalho em dia de descanso e feriado), para todos os efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno e complemento profissional de condução, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{diurnidades}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 44.^a

Diurnidades

1- Para além da remuneração, e com expressa exclusão dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público, todos os trabalhadores terão direito a uma diurnidade, no montante previsto no anexo III, de três em três anos, até ao limite de seis, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respectivas antiguidades na empresa.

2- Cada uma das diurnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diurnidade imediatamente anterior.

Cláusula 45.^a

Níveis salariais

1- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público serão classificados em níveis salariais.

2- São definidos os seguintes níveis salariais: 0, 01, 02, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8.

3- Na data da admissão, os trabalhadores são classificados no nível 0.

4- A transição para cada um dos níveis subsequentes é efetuada, automaticamente, no termo da permanência pelo período de três anos no nível anterior.

Cláusula 46.^a

Retribuição do trabalho suplementar em dia útil

O trabalho suplementar prestado em dia útil é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório descanso semanal complementar e em dias feriado é remunerado com o adicional de 200 %.

2- Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base} + \text{diurnidades}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

E o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição diária}}{\text{Horário de trabalho diário (8)}} = \text{Remuneração hora}$$

3- Qualquer período de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e de descanso semanal complementar e nos dias feriado será pago pelo mínimo de oito horas, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas) será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

Cláusula 48.^a

Forma de pagamento da pausa técnica

1- Cada hora de pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 46.^a quando ocorra em dia útil (Retribuição do trabalho suplementar em dia útil) e nos termos da cláusula 47.^a (Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado) quando ocorra em dias de descanso semanal obrigatório e em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

2- Em cada dia de trabalho, só poderá haver lugar ao pagamento ou de uma hora de trabalho suplementar ou de uma hora de pausa técnica com acréscimo de 50 %, consoante aquela que se verificar primeiro, sendo as horas seguintes, quer de trabalho suplementar, quer de pausa técnicas, remuneradas com acréscimo de 75 %.

Cláusula 49.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da empresa a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base e diurnidades, correspondentes ao período de férias a que têm direito.

2- Para além da retribuição base e diurnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do complemento profissional de condução calculado nos termos do previsto na cláusula 53.^a

3- Dos proporcionais a serem pagos na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.

4- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

Cláusula 50.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base e diurnidades, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Para além da retribuição base e diurnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do complemento profissional de condução calculado nos termos do previsto na cláusula 53.^a

3- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

4- Cessando o contrato de trabalho o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

5- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.

6- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

Cláusula 51.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de bilheteira e despachos e técnico de tesouraria receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal constante do anexo III, a qual será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

2- Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 52.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno será remunerado com um adicional de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 53.^a

Complemento profissional de condução

1- Todos os motoristas de serviço público que exerçam as funções constantes do respetivo descriptivo funcional têm direito a um complemento profissional de condução mensal.

2- O complemento profissional de condução correspondente a 25 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de condução, com o pagamento mínimo correspondente a oito horas de trabalho diário.

3- No caso dos motoristas de serviço público afetos à execução de transporte público regular de passageiros (serviços de carreira urbana, interurbana e expressos), serão consideradas todas a horas de condução efetiva prestadas na execução dos referidos serviços, incluindo as que ultrapassem as 8 horas diárias.

4- No caso dos motoristas de serviço público afetos à execução de outros serviços de transporte distintos dos referidos no número anterior, será considerado o valor diário de oito horas.

5- Para efeito de pagamento do complemento profissional de condução serão consideradas as horas em que o trabalhador seja afeto a atividades formativas contínuas determinadas pela empresa.

6- Anualmente, há lugar ao pagamento do proporcional do complemento profissional de condução efetivamente pago, nos meses de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, o que ocorrerá, respetivamente, nos meses de abril, julho e novembro de cada ano civil.

7- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional é calculado mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido pelo desempenho daquela função no ano civil anterior.

8- Sempre que um trabalhador, com categoria profissional diversa da categoria de motorista de serviço público, exerce funções efetivas de condução na execução de transporte público regular de passageiros (serviços de carreira urbana, interurbana e expressos) ser-lhe-á efetuado o pagamento do complemento previsto na presente cláusula tendo em conta o número de horas efetivamente prestadas na qualidade de motorista de serviço público.

Cláusula 54.^a

Horário partido - Dupla entrada

1- A todos os trabalhadores que acordem na prestação de trabalho em regime de horário partido - dupla entrada, será atribuída a quantia fixa mensal, a título de complemento de horário partido, no montante fixo mensal definido no anexo III.

2- O montante fixo mensal será pago proporcionalmente sempre que, em cada mês, se verifique uma ou mais ausências dos trabalhadores.

3- Anualmente, há lugar ao pagamento do proporcional do complemento efetivamente pago, nos meses de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional é calculado mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido no ano civil anterior.

TÍTULO IX

Subsídio de alimentação, refeições e ajudas de custo

Cláusula 55.^a

Subsídio de alimentação

1- As empresas atribuirão um subsídio de refeição a todos os trabalhadores abrangidos por este ACT, o qual não fará parte da sua retribuição.

2- Os valores a apagar a título de subsídio de refeição poderão ser distintos de acordo com a categoria profissional e corresponderão aos valores constantes do anexo III.

3- Haverá lugar ao pagamento de um subsídio de refeição por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

4- O pagamento poderá ser efetuado em numerário ou através de vale de refeição, por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 56.^a

Refeição deslocada

1- Em substituição do subsídio de alimentação, e no caso dos motoristas de serviço público, poderá haver lugar ao pagamento de uma refeição deslocada, cujo valor se encontra definido no anexo III.

2- Há lugar ao pagamento de refeição deslocada, a título de reembolso das despesas com a refeição, sempre que, no intervalo de descanso destinado para a refeição, o trabalhador se encontre a uma distância superior a 45 (quarenta e cinco) quilómetros do local de trabalho ao qual o trabalhador está afeto, nos termos definidos na cláusula 11.^a

Cláusula 57.^a

Segunda refeição

Há lugar ao pagamento de uma segunda refeição a todos os trabalhadores que, em cada dia, estejam afetos ao cumprimento de horário de trabalho correspondente a oito horas diárias, cujo valor se encontra definido no anexo III, sempre que a amplitude total do horário de trabalho diário, a qual é determinada pela diferença entre a hora de termo e a hora de início da jornada de trabalho e inclui os períodos destinados a tempo de intervalo, seja igual ou superior a 12 (doze) horas.

Cláusula 58.^a

Alojamento e deslocações no Continente

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios neste acordo coletivo:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo despendido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A ajuda de custo diária, sempre que haja lugar a pernoita determinada pela empresa, correspondente ao valor constante do anexo III, o qual engloba o subsídio de refeição, a dormida e todas as refeições a que haja lugar, o que inclui o pequeno almoço, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

2- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido na alínea *b*) do número anterior na proporção constante do anexo III.

Cláusula 59.^a

Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições

1- Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal continental.

2- Os trabalhadores terão direito a receber, por cada dia completo de trabalho prestado no estrangeiro, uma ajuda de custo diária indicada no anexo III, a qual inclui todas as cláusulas de expressão pecuniária previstas no presente acordo coletivo, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

3- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido no número anterior na proporção constante do anexo III.

TÍTULO X

Benefícios sociais

Cláusula 60.^a

Complemento do subsídio de doença

1- A empresa pagará a diferença entre a retribuição base auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio de doença atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- A atribuição do complemento do subsídio de doença previsto no número anterior ocorrerá desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar, de convalescença motivada pela hospitalização ou de convalescença motivada pela realização de procedimento cirúrgico em regime de ambulatório.

3- Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador, no momento em que requerer à empresa a atribuição do complemento do subsídio de doença, deverá fazer a entrega de documento comprovativo do pressuposto constitutivo do direito conferido no número anterior.

Cláusula 61.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 62.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos trabalhadores incapazes para função compatível com as incapacidades verificadas.

Cláusula 63.^a

Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir

1- A todos os motoristas a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de conduzir em razão de atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua contra-ordenação muito grave ou, em caso de contra-ordenação grave, em caso de reincidência.

3- No caso da aplicação de sanção por inibição de condução motivada por facto ocorrido em momento não coincidente com o horário de trabalho, poderá ser concedida ao trabalhador licença sem retribuição, a pedido escrito do mesmo dirigido à direção de recursos humanos.

Cláusula 64.^a

Ocorrências durante as deslocações

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a custas da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;

c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a custas da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 65.^a

Direito a transporte gratuito

1- Têm direito a transporte gratuito:

a) Os trabalhadores da empresa;

b) Os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem à situação de reformados;

c) O cônjuge ou o unido de facto;

d) Os filhos estudantes. Caso estes gozem de direito a transporte suportado, total ou parcialmente, pela autoridade de transportes competente, o direito a transporte previsto na presente cláusula será sempre subsidiário do direito assegurado pela referida autoridade.

2- O direito a transporte gratuito aplica-se nos serviços de carreira, urbana e interurbana, que pelas sociedades subscritoras sejam prestados na autoridade de transporte correspondente ao local de trabalho para o qual o trabalhador se encontra contratado.

3- Os trabalhadores reformados têm direito ao transporte gratuito previsto na presente cláusula nos serviços de carreira, urbana e interurbana, que pelas sociedades subscritoras sejam prestados na autoridade de transporte correspondente ao local de trabalho para o qual o trabalhador se encontrava contratado aquando da sua passagem à reforma.

4- O direito previsto na presente cláusula cessa caso as sociedades subscritoras deixem de assegurar a prestação dos serviços de carreira, urbana e interurbana, na área geográfica da autoridade de transporte correspondente ao respetivo local de trabalho.

2- Os trabalhadores já reformados das empresas Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA, Rodoviária da Beira Litoral, SA e Rodoviária da Beira Interior, SA e os respetivos cônjuges mantêm o direito ao transporte gratuito.

3- O direito ao transporte gratuito é concedido nas seguintes condições:

a) É sempre um direito subsidiário a qualquer outro subsídio/apoio que seja concedida;

b) Abrange apenas os serviços de carreira urbana e interurbana que sejam explorados por sociedades Transdev;

c) Abrange os mesmos serviços de transporte em que estes beneficiários já podiam viajar em data anterior ao início dos contratos de concessão, limitando-se aos serviços da autoridade de transportes à qual o seu local de trabalho estava vinculado. O título disponibilizado deverá existir na grelha tarifária validada pela autoridade de transportes.

4- Os trabalhadores com referência aos quais se verificou a cessão da sua posição contratual a favor da sociedade Transdev Expressos, podem optar por um dos títulos de transporte disponíveis nas autoridades de transportes correspondentes ao seu local de trabalho.

Cláusula 66.^a

Formação profissional

1- A empresa obriga-se a suportar todos os custos, o que inclui quer os custos administrativos, quer os custos com a formação, referentes à renovação da carta de condução, à obtenção e à renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do certificado de transporte coletivo de crianças (TCC) e do cartão de tacógrafo digital.

2- No caso da obtenção e renovação dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na empresa de três anos.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado o período de validade de qualquer um dos títulos referidos no número 1, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional

tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade de cada um dos título(s) cujo custo foi suportado pela empresa.

4- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho. As horas de formação são ministradas dentro do horário de trabalho.

5- O reembolso dos custos administrativos só pode ter lugar mediante a exibição do correspondente documento comprovativo, sendo que, no caso da carta de condução, é considerado o custo máximo de: 50,00 € (cinquenta euros).

Cláusula 67.^a

Higiene e segurança no trabalho

1- A empresa proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.

4- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior hierárquico devidamente habilitado, designadamente, com carteira profissional, engenheiro ou engenheira técnico do ramo de eletrotécnica.

5- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador técnico de manutenção corra risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 68.^a

Sanções disciplinares

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente ACT e na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 69.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 70.^a

Consequência da aplicação de sanção abusiva

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

Cláusula 71.^a

Tramitação processual disciplinar

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente ACT e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

CAPÍTULO XII

Direito coletivo

Cláusula 72.^a

Crédito de horas

1- Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias seguintes à verificação de qualquer alteração, a identidade dos dirigentes e dos delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas.

3- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro dirigente e/ou delegado sindical, desde que não ultrapasse o montante global dos créditos atribuídos e informe a empresa da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

4- O trabalhador que seja membro de mais de uma estrutura de representação de trabalhadores não tem direito, nos termos da lei, a acumular o crédito de horas.

5- Nas situações de transmissão de trabalhadores entre as atuais sociedades empregadoras ou as que eventualmente possam vir a ser constituídas, os dirigentes e delegados sindicais, mantêm o direito aos mesmos créditos de horas que detinham antes da transmissão, independentemente do número de trabalhadores associados em cada uma das sociedades comerciais, até ao final dos mandatos naquela data em execução.

Cláusula 73.^a

Direito à greve e proibição de «lock-out»

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações sindicais, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas a adoção de quaisquer formas de *lock-out*.

TÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 74.^a

Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA, Rodoviária da Beira Litoral, SA e Rodoviária da Beira Interior, SA

1- O presente acordo é aplicável aos trabalhadores já admitidos nas Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA, Rodoviária da Beira Litoral, SA e Rodoviária da Beira Interior, SA.

2- Do disposto no número anterior, exceptuam-se as matérias expressamente indicadas na presente cláusula:

a) Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA - Mantém-se em aplicação o regime atualmente em vigor a respeito das seguintes matérias:

1) Diuturnidades e anuidades

1- Os trabalhadores já admitidos têm direito, por cada período de cinco anos de serviço na empresa, a uma diuturnidade até ao limite de 8.

2- Os trabalhadores com menos de 5 anos de antiguidade têm direito a anuidades, com o valor igual à quinta parte do valor da diuturnidade, vencido no fim de cada período de 12 meses de trabalho, até que seja atingido o limite máximo de 4 anuidades.

2) Abono para faltas agente único

Aos trabalhadores classificados com a categoria profissional de motorista de serviço público, é atribuído um subsídio no montante de 0,36 € por cada dia em que prestem serviço como agente único.

3) Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % para as 4 primeiras horas;

b) 75 % para as restantes.

4) Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado ou em dias de descanso semanal e/ou complementar, é remunerado com um acréscimo de 200 %.

2- Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

3- Cada hora ou fração trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho, será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

4- Para efeito do cálculo do valor da hora normal será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração normal} \times 12$$

$$\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52$$

5) Intervalo de descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo, com a duração mínima de uma hora e a duração máxima de duas horas.

6) Intervalo para a tomada de refeição

1- O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de 4 horas e um máximo de 5 horas.

2- Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, terá obrigatoriamente que parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

7) Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

3- A empresa poderá ainda alterar o local de trabalho, dentro da mesma localidade, quando do encerramento ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

8) Transferência de local de trabalho

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este de o seu acordo por escrito, em documento donde constem as condições ou termos dessa transferência.

9) Refeição segunda penalizada

Mantém-se o valor atualmente em vigor de: 5,70 €, passando a designar-se por segunda refeição (cláusula 57.^a).

b) Rodoviária da Beira Litoral, SA - Mantém-se em aplicação o regime atualmente em vigor a respeito das seguintes matérias:

1) Diuturnidades e anuidades

1- Os trabalhadores já admitidos têm direito, por cada período de cinco anos de serviço na empresa, a uma diuturnidade até ao limite de 6.

2- Os trabalhadores com menos de 5 anos de antiguidade têm direito a anuidades, com o valor igual à quinta parte do valor da diuturnidade, vencido no fim de cada período de 12 meses de trabalho, até que seja atingido o limite máximo de 4 anuidades.

2) Abono para faltas agente único

Aos trabalhadores classificados com a categoria profissional de motorista de serviço público, é atribuído um subsídio no montante de 0,36 € por cada dia em que prestem serviço como agente único.

3) Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % para as 4 primeiras horas;

b) 75 % para as restantes.

4) Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado ou em dias de descanso semanal e/ou complementar, é remunerado com um acréscimo de 200 %.

2- Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

3- Cada hora ou fração trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho, será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

4- Para efeito do cálculo do valor da hora normal será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração normal} \times 12$$

$$\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52$$

5) Intervalo de descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo, com a duração mínima de uma hora e a duração máxima de duas horas.

6) Intervalo para a tomada de refeição

1- O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de 4 horas e um máximo de 5 horas após o início do serviço.

2- Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, terá obrigatoriamente que parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

7) Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

3- A empresa poderá ainda alterar o local de trabalho, dentro da mesma localidade, quando do encerramento ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

8) Transferência de local de trabalho

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este de o seu acordo por escrito, em documento donde constem as condições ou termos dessa transferência.

9) Refeição segunda penalizada

Mantém-se o valor atualmente em vigor de: 6,09 €, passando a designar-se por segunda refeição (cláusula 57.^a).

c) Rodoviária da Beira Interior, SA:

1) Subsídio transição

Os trabalhadores da manutenção admitidos até ao dia 1 de janeiro de 2016 mantêm o direito a auferir um subsídio de transição do acordo de empresa sempre que prestem trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado, com o valor hora unitário de: 2,50 €.

2) Segunda refeição penalizada

Os trabalhadores que, na presente data, auferem já as quantias de: 5,70 € e de: 6,95 € a título de segunda refeição penalizada mantêm o direito ao recebimento dos referidos valores, os quais passarão a ser pagos sob a designação segunda refeição (cláusula 57.^a).

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária, composta por um representante de cada sindicato subscritor e um igual número de representantes da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efetivo.

3- Os representantes podem ser substituídos pela parte que os nomeou, mediante comunicação escrita, com a antecedência de quinze dias úteis relativamente à data de produção de efeitos da substituição. Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações da Transdev, sitas na Senhora da Hora, Matosinhos.

4- A comissão paritária reunirá a solicitação de qualquer uma das partes, cabendo à parte promotora da reunião a convocação da reunião, com uma antecedência de dez dias úteis, com a indicação do dia, hora e local, e a indicação da respetiva agenda de trabalhos.

5- Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.

6- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos metade dos representantes das empresas e dos sindicatos. As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, devem ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se para todos os efeitos como integrando o acordo de empresa.

7- Cada uma das partes signatárias do presente acordo coletivo indicará por escrito, nos 5 dias subsequentes à sua publicação, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes na comissão paritária.

8- A comissão paritária deverá ter uma primeira reunião no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor do acordo de empresa.

Cláusula 76.^a

Natureza globalmente mais favorável

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente acordo coletivo é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável.

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional

Assistente de bordo

Conteúdo funcional:

Colabora diretamente com o motorista de forma a que seja prestada assistência aos passageiros, assegurando o seu conforto e segurança nos termos das normas estabelecidas pela empresa, tendo em conta os meios disponíveis na viatura;

Compete-lhe ainda conferir e, quando necessário, emitir e cobrar títulos de transportes durante a viagem; Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Assistente de direção ou secretário(a) de direção

Conteúdo funcional:

Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa;

Assegura o trabalho de rotina da direção que assiste;

Receciona, regista, classifica, distribui e emite a correspondência externa ou interna;

Lê e traduz a correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respetivo processo;

Presta colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir;

Redige a correspondência e outros documentos, nomeadamente em língua estrangeira;

Organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria;

Elabora relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações;
 Prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas;
 Coordena e executa trabalhos auxiliares de secretariado;
 Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Chefe de oficina

Conteúdo funcional:

Sob a orientação do responsável de manutenção ou seu man., controla e coordena uma secção/equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Contabilista

Conteúdo funcional:

Organiza e dirige os serviços de contabilidade;

Estuda e planifica os circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração;

Elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal;

Supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientado e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução;

Fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento;

Elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos;

Procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina;

Elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa indicação;

Efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respetiva escrituração;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Estagiário

Conteúdo funcional:

Executa, em regime de aprendizagem, as funções referentes à área funcional a que está afeto;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Fiscal

Conteúdo funcional:

Fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe, quando necessário, a orientação do serviço na via pública e nas estações de camionagem;

Fiscaliza a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes;

Elabora relatórios, em impresso próprio, sobre as ações de fiscalização realizadas, ocorrências verificadas e informa sobre as deficiências e alterações dos serviços;

Fiscaliza o cumprimento dos procedimentos estabelecidos pela empresa;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de ligeiros

Conteúdo funcional:

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos neces-

sários para apreciação das entidades competentes;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de pesados

Conteúdo funcional:

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de serviço público

Conteúdo funcional:

Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

Garante o cumprimento da escala de trabalho que lhe foi atribuído, incluindo o cumprimento de horários de partida e chegada, reportando falhas estruturais na mesma nos casos em que existam causas para a impossibilidade do seu cumprimento;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

Procede à verificação direta do estado geral da viatura, nomeadamente, da manutenção dos níveis de óleo, água, combustível e pneumáticos e limpeza da viatura; Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, de acordo com os procedimentos em vigor no seu centro de trabalho;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

Efetua a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

Presta contas, de acordo com o procedimento definido pela empresa, dos valores das cobranças recebidas, exibindo os títulos de transporte manuais que lhe estejam confiados;

Alerta a equipa de planeamento ou SAE (Sistema de Apoio à Exploração) para ocorrências quotidianas que possam afetar o seu serviço ou o serviço de outros trabalhadores;

Alerta a equipa de planeamento para erros de planificação ou de dificuldades encontradas no desempenho do serviço planeado;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;

Comunica anomalias ou queixas relativas à viatura à equipa de planeamento ou SAE, através dos meios informáticos ou não informáticos, disponibilizados pela empresa para o efeito;

Presta assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações, quando solicitado, quanto aos percursos, horários e ligações;

Coloca e acondiciona na bagageira do veículo, de acordo com o destino, a bagagem dos passageiros, procedendo à indicação, em caso de eventuais excessos, da necessidade de ser efetuado o respetivo despacho, de acordo com os procedimentos internos em vigor, nomeadamente em serviços tipo «expresso» e de aluguer especializado ou ocasional;

Receciona, confere, manuseia, acondiciona e entrega os despachos que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Responsável de departamento

Conteúdo funcional:

Estuda, organiza, dirige, coordena e gera, nos limites dos poderes que lhe estão conferidos, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Responsável de secção

Conteúdo funcional:

Chefia uma secção ou grupo de trabalhadores;

Executa, em regime de subordinação, todas as funções cometidas ao responsável de serviço;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Responsável de serviço

Conteúdo funcional:

Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, todas as atividades que lhe são próprias;

Exerce, dentro do serviço que dirige e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo orientações e fins definidos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico administrativo

Conteúdo funcional:

Redige e elabora os documentos e informação que lhe sejam solicitados, dando-lhes o seguimento apropriado;

Receciona e examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, regista-o, e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas;

Elabora e ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas;

Recebe pedidos de informação e transmite-os aos serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; controla as receitas e despesas registando-as em impresso próprio, assim como outras operações contabilísticas;

Prepara e trata os documentos de suporte à informação de gestão;

Recolhe candidaturas apresentadas para preenchimento de vagas e informa os candidatos das condições de admissão. Efetua registos de pessoal e preenche formulários próprios;

Trata do arquivo da empresa;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de armazém

Conteúdo funcional:

Coordena as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais;

Confere as mercadorias e materiais rececionados aferindo da sua concordância com as notas de encomenda, guias de remessa, faturas, recibos e outros documentos. Anota todas as não conformidades verificadas na sequência da conferência, dando conhecimento das mesmas ao superior hierárquico;

Assegura a arrumação e organização do armazém, velando pela conservação das mercadorias e ou materiais, e controlando as existências;

Elabora o inventário do armazém;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de bilheteira e despachos

Conteúdo funcional:

Efetua a venda de títulos de transporte, realizando, quando necessário, a marcação de lugares nos autocarros;

Controla a existência de títulos em quantidade suficiente, evitando desta forma a rutura de stocks, e alerta

para as necessidades de encomenda;

Procede diariamente à entrega dos valores e documentos referentes às transações efetuadas;

Presta informações aos clientes e ao público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios;

Verifica e assegura, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade;

Alerta o superior hierárquico em caso de anomalia no serviço ou na rede;

Atende pedidos e reclamações dos clientes e remete-as superiormente;

Efetua a receção de mercadorias e procede ao seu despacho ou entrega ao cliente, realizando a cobrança das quantias respetivas; assegura, com execução, a entrega e a receção das mercadorias no e do autocarro, controlando e verificando o movimento das partidas e chegadas, bem como o respetivo expediente;

Efetua a conferência de mercadorias ou despachos fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário, zelando pela conservação e armazenamento das mesmas;

Elabora mapas e controla todos os fluxos associados aos despachos efetuados e recebidos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de bilhética

Conteúdo funcional:

Gere os sistemas de bilhética, implementa, supervisiona e assegura o funcionamento adequado do sistema de informação de bilhética;

Forma e acompanha os utilizadores no aproveitamento do(s) sistema(s) de bilhética;

Implementa as tabelas de bordo de bilhética;

Integra os sistemas de bilhética existentes, tendo em conta as reais necessidades, ganhos potenciais e custos associados;

Assegura o seguimento da manutenção do(s) sistema(s) de bilhética existente;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico comercial

Conteúdo funcional:

Dinamiza, angaria e gera a carteira de clientes dos serviços comerciais de transporte, podendo promover campanhas promocionais nos serviços de alugueres, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes;

Elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas;

Assegura a produção de informação de gestão comercial interna, e acompanha os indicadores de gestão respetivos;

Participa na interface entre os serviços comerciais e os serviços de exploração, nomeadamente no *reporting* das anomalias detetadas e medidas corretivas a implementar;

Gere, em articulação com o serviço administrativo e financeiro, a faturação e recibimentos dos alugueres, desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes;

Gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao sector comercial;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de cobrança

Conteúdo funcional:

Efetua contactos, telefónicos, presenciais ou por qualquer outra via, com os clientes ou os trabalhadores da empresa para recebimento dos valores em dívida;

Efetua o recebimento dos valores pagos pelos clientes ou trabalhadores, os quais, depois, entrega à empresa, designadamente mediante depósito;

Efetua os pagamentos que lhe sejam indicados pela empresa;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de formação

Conteúdo funcional:

Ministra a formação teórica e prática na empresa;

Assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores formandos;

Colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a mi-

nistrar aos formandos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de informática

Conteúdo funcional:

Efetua a instalação, atualização e manutenção de *hardware* e *software* ao nível de toda a empresa;

Presta apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;

Diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de *software*;

Identifica e corrige os erros detetados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada *software* reportados e corrigidos pelo construtor;

Instala, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros;

Recolhe todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detetadas e regista-as;

Assegura a reparação das avarias assinaladas e efetua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do *software*;

Elabora relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adotados;

Assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respetivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação;

Efetua as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;

Instala, monta e manda reparar em tempo útil o hardware;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de lubrificação

Conteúdo funcional:

Procede à lubrificação dos veículos automóveis e à mudança de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de manutenção

Conteúdo funcional:

Efetua a manutenção e reparação dos veículos e outros equipamentos afetos ao exercício da atividade, em todas as áreas de intervenção, cumprindo os planos de manutenção e as indicações transmitidas;

Executa as ordens de trabalho diariamente transmitidas e regista os consumos de tempo e materiais verificados naquela execução, bem como quaisquer outros dados que lhe sejam solicitados;

Realiza medidas de avaliação do funcionamento dos veículos e outros equipamentos e diagnostica avarias;

Assegura assistência técnica às viaturas, quer nas instalações da empresa, quer no exterior, sempre que solicitada;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de movimento

Conteúdo funcional:

Colabora na preparação das escadas de serviço;

Assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens;

Providencia pelo cumprimento do serviço programado, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos, elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo por vezes proceder a venda e a revisão de títulos de transporte e a fiscalização da carga transportada. Assegura a existência a bordo dos veículos da documentação legalmente necessária ao exercício da atividade;

Mantém atualizados mapas de movimento de veículos, podendo elaborar regtos e verificar a sua exatidão no que respeita a combustíveis;

Coordena a informação ao público na estação;

Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação e orienta e dirige esse movimento;

Coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, estado de conservação e sua validade, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço; dirige o

movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de pneus

Conteúdo funcional:

Procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à sua reparação;

Analisa e assegura que as viaturas cumprem com requisitos legais, ao nível dos pneumáticos (pressão, piso, etc.), intervindo sempre que necessário;

Verifica e controla o estado e as condições de uso dos pneumáticos;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de portaria, segurança e limpeza

Conteúdo funcional:

Vigia a entrada e saída do pessoal ou visitantes das instalações, controla as entradas e saídas e recebe correspondência;

Procede à limpeza das instalações, móveis e utensílios, bem como do interior e exterior das viaturas;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de tesouraria

Conteúdo funcional:

Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados;

Verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências;

Prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Verifica periodicamente se o montante e valores em caixa coincidem com os documentos contabilísticos;

Pode autorizar, mediante indicação do superior hierárquico, certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras;

Tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transações de gestão da empresa;

Recebe numerário e outros valores verificando a sua correspondência com os respetivos documentos;

Prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento e os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Vigilante de crianças

Conteúdo funcional:

Zela pela segurança de crianças aquando da realização de transporte coletivo de crianças, designadamente de e para os respetivos estabelecimentos de ensino;

Assegura que, a cada criança, corresponde um lugar sentado e que as mesmas colocam adequadamente os cintos de segurança (quando aplicável), assim como acompanha-as no atravessamento de via pública, utilizando colete retro-reflector e raqueta de sinalização;

Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

ANEXO II

Regulamento de Carreiras

A elaborar de acordo com o previsto na cláusula 7.^a

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

A) Trabalhadores anteriormente abrangidos pelo contrato colectivo da ANTROP

Retribuição base motorista de serviço público

Nível	Motorista de serviço público	Remuneração base 1/2025	Remuneração base 7/2025
0	Na data de admissão, todos os trabalhadores com a categoria de motorista serão classificados no nível 0	922,50 €	922,50 €
01	12 meses após a data de admissão, todos os trabalhadores com a categoria de motorista serão classificados no nível 01	928,65 €	928,65 €
02	24 meses após a data de admissão, todos os trabalhadores com a categoria de motorista serão classificados no nível 02	934,80 €	934,80 €
1	A progressão para o nível 1, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 3 anos de antiguidade	940,95 €	940,95 €
2	A progressão para o nível 2, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 6 anos de antiguidade	959,40 €	959,40 €
3	A progressão para o nível 3, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 9 anos de antiguidade	977,85 €	977,85 €
4	A progressão para o nível 4, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 12 anos de antiguidade	996,30 €	996,30 €
5	A progressão para o nível 5, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 15 anos de antiguidade	1 014,75 €	1 014,75 €
6	A progressão para o nível 6, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 18 anos de antiguidade	1 033,20 €	1 033,20 €
7	A progressão para o nível 7, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 24 anos de antiguidade	1 051,65 €	1 051,65 €
8	A progressão para o nível 8, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 28 anos de antiguidade	1 065,49 €	1 070,10 €

Retribuição base área administrativa	Nível		
Categorias profissionais	I	II	III
Responsável de departamento	1 095,95 €		
Responsável de serviço	1 014,03 €		
Assistente de direção ou secretária(o) de direção	950,77 €		
Contabilista	950,77 €	1 014,03 €	
Responsável de secção	919,50 €	950,77 €	
Técnico de tesouraria	919,50 €	1 014,03 €	
Técnico de informática	919,50 €	950,77 €	1 014,03 €
Técnico de formação	919,50 €		
Técnico comercial	919,50 €	950,77 €	
Técnico de cobranças	919,50 €		
Técnico administrativo	902,50 €	919,50 €	924,50 €
Telefonista	902,50 €		
Trabalhador não especializado	892,50 €		
Estagiário	892,50 €		

Retribuição base área movimento	Nível		
Categorias profissionais	I	II	III
Responsável de departamento	1 095,95 €		
Responsável de serviço	1 014,03 €		
Responsável de secção	924,85 €	961,14 €	
Técnico de movimento	924,85 €	961,14 €	
Técnico de bilhética	919,50 €	924,85 €	961,14 €
Fiscal	919,50 €		
Técnico de bilheteira e despachos	902,50 €	919,50 €	

Motorista de pesados	919,50 €		
Assistente de bordo	902,50 €		
Motorista de ligeiros	902,50 €		
Técnico de portaria, segurança e limpeza	892,50 €		
Trabalhador não especializado	892,50 €		
Vigilante de crianças	892,50 €		
Estagiário	892,50 €		

Retribuição base área manutenção	Nível				
	I	II	III	IV	V
Responsável de departamento	1 095,95 €				
Responsável de serviço	1 014,03 €				
Responsável de secção	924,85 €	966,33 €			
Técnico de manutenção	902,50 €	919,50 €	924,85 €	940,40 €	966,33 €
Técnico de armazém	902,50 €	919,50 €			
Técnico de pneus	902,50 €				
Técnico de lubrificação	902,50 €				
Trabalhador não especializado	892,50 €				
Estagiário	892,50 €				

B) Trabalhadores da Rodoviária da Beira Litoral, SA

Retribuição base motorista de serviço público

Nível	Motorista de serviço público	Remuneração base 01/2025	Remuneração base 07/2025
0	Na data de admissão, todos os trabalhadores com a categoria de motorista serão classificados no nível 0	922,50 €	922,50 €
1	A progressão para o nível 1, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 5 anos de antiguidade	940,95 €	940,95 €
2	A progressão para o nível 2, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 10 anos de antiguidade	959,40 €	959,40 €

3	A progressão para o nível 3, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 15 anos de antiguidade	977,85 €	977,85 €
4	A progressão para o nível 4, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 20 anos de antiguidade	996,30 €	996,30 €
5	A progressão para o nível 5, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 25 anos de antiguidade	1 014,75 €	1 014,75 €
6	A progressão para o nível 5, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 30 anos de antiguidade	1 033,20 €	1 033,20 €
7	A progressão para o nível 6, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 35 anos de antiguidade	1 051,65 €	1 051,65 €
8	A progressão para o nível 7, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 40 anos de antiguidade	1 065,49 €	1 070,10 €

Retribuição base área administrativa		Nível	
Categoria anterior	Nova categoria profissional	I	II
Escriturário de 1. ^a Escriturário principal II	Técnico administrativo	930,42 €	1 007,07 €

Retribuição base área movimento		Nível	
Categoria anterior	Nova categoria profissional	I	II
Chefe de movimento Chefe de estação B	Técnico de movimento	930,42 €	1 007,07 €

C) Trabalhadores da Rodoviária de Entre Douro e Minho, SA

Retribuição base motorista de serviço público

Nível	Motorista de serviço público	Remuneração base 01/2025	Remuneração base 07/2025
0	Na data de admissão, todos os trabalhadores com a categoria de motorista serão classificados no nível 0	922,50 €	922,50 €
1	A progressão para o nível 1, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 5 anos de antiguidade	940,95 €	940,95 €
2	A progressão para o nível 2, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 10 anos de antiguidade	959,40 €	959,40 €
3	A progressão para o nível 3, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 15 anos de antiguidade	977,85 €	977,85 €
4	A progressão para o nível 4, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 20 anos de antiguidade	996,30 €	996,30 €
5	A progressão para o nível 5, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 25 anos de antiguidade	1 014,75 €	1 014,75 €
6	A progressão para o nível 5, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 30 anos de antiguidade	1 033,20 €	1 033,20 €
7	A progressão para o nível 6, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 35 anos de antiguidade	1 051,65 €	1 051,65 €

8	A progressão para o nível 7, é efetuada de forma automática logo que o trabalhador complete 40 anos de antiguidade	1 065,49 €	1 070,10 €
---	--	------------	------------

Retribuição base área administrativa		Nível	
Categorias profissionais		I	II
Assistente de direção ou secretária(o) de direção		1 224,73 €	
Responsável de serviço		1 202,50 €	
Técnico administrativo		1 039,27 €	1 140,07 €

Retribuição base área movimento		Nível
Categorias profissionais		I
Técnico de bilhética		999,27 €
Técnico de movimento		930,50 €

D) Trabalhadores da manutenção

1- Modelo de carreiras de técnico de manutenção

A partir de 2025, a carreira de técnico de manutenção está estruturada em 15 níveis, desde a «formação» até ao nível de «técnico coordenador 5»:

Metodo	Regime de Diurnidades	Tempo de Permanência no Nível	Unidade de Progressao		Valor Entre Niveis	Unid de Progressao
			15.50 €	2025		
Automatica com Avaliação Minima	A partir do final do período experimental (180 dias)	1	Formação	907.50 €		
Automatica com Avaliação Minima	Integra Diurnidades	3	Tec Manut N1	954.00 €	46.50 €	3
Automatica com Avaliação Minima	Integra Diurnidades	3	Tec Manut N2	1,000.50 €	46.50 €	3
Automatica com Avaliação Minima	Integra Diurnidades	3	Tec Manut N3	1,031.50 €	31.00 €	2
Automatica com Avaliação Minima	Integra Diurnidades	3	Tec Manut N4	1,062.50 €	31.00 €	2
Automatica com Avaliação Minima	Integra Diurnidades	3	Tec Manut N5	1,093.50 €	31.00 €	2
Automatica com Avaliação Minima	Integra Diurnidades	3	Tec Manut N6	1,124.50 €	31.00 €	2
Automatica com Avaliação Minima	Integra Diurnidades	3	Tec Manut N7	1,155.50 €	31.00 €	2
Automatica com Avaliação Minima	Integra Diurnidades	3	Tec Manut N8	1,186.50 €	31.00 €	2
Automatica com Avaliação Minima	Integra Diurnidades	3	Tec Manut N9	1,217.50 €	31.00 €	2
Não Automatica	Integra Diurnidades	Por Avaliação/Promocao	Tec Coordenador 1	1,264.00 €	46.50 €	3
Não Automatica	Integra Diurnidades	Por Avaliação/Promocao	Tec Coordenador 2	1,310.50 €	46.50 €	3
Não Automatica	Integra Diurnidades	Por Avaliação/Promocao	Tec Coordenador 3	1,357.00 €	46.50 €	3
Não Automatica	Integra Diurnidades	Por Avaliação/Promocao	Tec Coordenador 4	1,419.00 €	62.00 €	4
Não Automatica	Integra Diurnidades	Por Avaliação/Promocao	Tec Coordenador 5	1,481.00 €	62.00 €	4

As diuturnidades estão incluídas na progressão (não somam), excepto no nível 9 se não existir promoção.

No entanto, um trabalhador que passado 3 anos, não consegue ser promovido, vence ainda assim a sua diuturnidade. Quando num dos anos seguintes passe de nível, o valor vencido da diuturnidade extingue-se na progressão, deixando, assim, de ser pago autonomamente.

O conceito de unidade de progressão mantém-se fixo ao longo dos primeiros 5 anos do sistema por razões de estabilidade da avaliação do sistema e sua sustentabilidade.

A grelha é construída de acordo com os seguintes princípios:

- 10 níveis de progressão por antiguidade e avaliação (através do sistema comentado no ponto 2);
- 5 níveis de promoção não automática - a partir do nível «técnico coordenador 1» - cujo acesso depende da existência de vagas disponíveis e de uma decisão da gestão em cada momento.

2- Sistema de avaliação da progressão período de avaliação

Vários critérios, cumulativos, devem ser observados para validar a progressão a um nível superior, desde o nível «formação» até ao nível «Tec Manut N9».

a) Período de avaliação

A passagem do nível de «formação» para o nível «Tec Manut N1» faz-se a 1 de janeiro e tendo decorrido mais de 6 meses de permanência na empresa e com avaliação positiva do seu período experimental.

A partir do nível «Tec Manut N1», a avaliação é realizada ao longo de um período de 3 anos.

O sistema de avaliação e de progressão funciona de janeiro a dezembro de cada ano. A progressão para um novo nível ocorre sempre a 1 de janeiro.

- Para técnicos que entrem na empresa no primeiro semestre, o ano em causa é considerada como ano completo e o ano de entrada fica considerado na avaliação;
- Para os trabalhadores que entrem no segundo semestre, o período que decorre até final do ano não conta para o período de contagem dos 3 anos de progressão, iniciando-se o sistema em janeiro seguinte.

b) Critérios de avaliação

i) Antiguidade:

É necessário distinguir três realidades:

Três anos são necessários no mesmo nível para passar para um nível superior, desde nível «Tec Manut N1» para o nível «Téc Manut N2» e assim sucessivamente;

Caso um trabalhador atinja no nível em que se encontra, um valor do vencimento base mais as diuturnidades um valor superior ao nível acima, passará no próprio mês ao nível seguinte, independentemente da avaliação do ano, que se mantém para todos os efeitos;

A partir do nível «Téc Manut N9», a antiguidade deixa de ser um critério de promoção (ver adiante valorização da antiguidade na ausência de promoção).

ii) Avaliação:

Independentemente dos critérios abaixo descritos, devem ser observadas duas condições para que o ano do trabalhador seja considerado no sistema de avaliação:

- A inexistência de processo disciplinar com aplicação de sanção de suspensão;
- A realização efectiva de 100 % das ações de formação profissional proporcionada pela empresa que constitua requisito para a carreira profissional do trabalhador.

O sistema de avaliação anual baseia-se então nos cinco critérios seguintes:

1- Absentismo

Definição dos indicadores:

- Faltas injustificadas;
- Faltas justificadas.

Objetivos:

- Ausência de faltas injustificadas nos últimos 12 meses: 0 faltas;
- Faltas justificadas: Máximo 2 dias/ano.

Exclusões: Ausências em razão de acidente de trabalho, doença profissional, parentalidade; assistência a filhos menores ou a filhos portadores de doença crónica justificada; doença com internamento hospitalar; casamento ou nojo, trabalhador estudante com aproveitamento escolar, funções sindicais, comissões de trabalhadores (créditos legais) e os primeiros 5 dias de uma baixa médica.

2- Assiduidade

Definição:

- Atrasos não justificados na entrada do serviço, durante o período de avaliação.

Objetivos:

- Sem atrasos na entrada do serviço, durante o período de avaliação;

- Tolerância: 3 atrasos na entrada/adiantos na saída de até 30 por ano.

Por necessidades da empresa, estas situações poderão ocorrer a pedido das chefias ou outros superiores e estando devidamente autorizadas, devem ser salvaguardadas.

3- Qualidade do trabalho realizado

Definição:

- Defeitos/não conformidades nos serviços realizados assignados ao trabalhador

Objetivos:

- 100 % das auditorias sem «não conformidade» (trabalho assignado não realizado ou trabalho realizado pondo em risco a segurança da viatura).

Método:

- Serão efetuadas 2 auditorias de qualidade do serviço/reparação por ano a cada técnico de manutenção;
- A auditoria será realizada sempre por dois elementos da oficina: Inspetor + chefe de oficina, inspetor + responsável de manutenção, ou chefe de oficina;
- A auditoria será realizada após a conclusão do serviço/reparação por parte do trabalhador e sempre antes da colocação da viatura ao serviço;
- Caso se detete um problema no serviço/reparação efetuada, será considerada uma não conformidade e o colaborador será chamado para validar a não conformidade (ou justificar o realizado);
- Caso o trabalhador não concorde com o resultado, será feita uma avaliação pelo gestor de manutenção + coordenador de frota e energia ou pelo QAS se se justificar.

4- Registos de manutenção

Definição:

- Registo e descrição das tarefas realizadas nos documentos próprios e assinatura das tarefas efetuadas, bem como registos de tempos de trabalho em cada viatura.

Objetivos:

- Avaliação realizada 2 vezes ao ano, aleatoriamente a cada oficina;
- Regista e descreve de forma concisa e completa as tarefas realizadas nos documentos próprios e assina todas as tarefas efetuadas, bem como registos de tempos de trabalho em cada viatura.

Método:

Em cada avaliação e para cada trabalhador são verificados 5 OT (ordens de trabalho). Nessas OT é requerido:

- Que está registado o tempo de trabalho total de cada OT;
- A OT está assinada pelo trabalhador;
- Cada um dos serviços está validado (como feito ou não feito);
- Em cada serviço está indicado o que foi feito (substitui, reparou ou analisou);
- A OT tem de estar validada pelo chefe de oficina/serviço como terminada.

5- Acidentes de trabalho

Definição:

- Acidentes de trabalho derivados de má utilização de EPI ou incumprimento das regras de segurança definidas.

Objetivos:

- Objetivo 0 % de acidentes derivados de não cumprimento de procedimentos

Método:

1- Difusão por parte do QAS:

1.1- Formação e entrega de riscos e perigos da função;

1.2- Lista assinada de EPI disponibilizados/recebidos e informação de quando e como devem ser utilizados;

1.3- Distribuição de documento com todos os procedimentos de prevenção em causa e reconhecimento de conhecimento dos mesmos por cada trabalhador envolvido.

2- Investigação de acidente por parte do QAS com relatório imparcial das causas e responsabilidades.

c) Modelo de avaliação:

A avaliação dos diferentes critérios estende-se por um período de três anos;

Cada ano tem 5 pontos disponíveis, um por cada um dos 5 critérios de avaliação;

A avaliação corresponde à média dos últimos melhores 3 anos desde a última progressão: tem de ter pelo menos 4,6 de pontuação para validar a progressão para o nível seguinte;

As progressões a ocorrerem referir-se-ão sempre a janeiro.

Exemplo 1:

Ano 1: 4 pontos;
 Ano 2: 5 pontos;
 Ano 3: 5 pontos;
 -> A média dá 4,66 -> Progride para o próximo nível.

Exemplo 2:

Ano 1: 3 pontos;
 Ano 2: 5 pontos;
 Ano 3: 5 pontos;
 Ano 4: 4 pontos;
 -> A média dá 4,33 -> Não progride;
 -> A média dos 3 melhores anos (ano 2, 3 e 4) dá 4,66 -> Progride.

Exemplo 3:

Ano 1: 5 pontos;
 Ano 2: 5 pontos;
 Ano 3: 3 pontos;
 Ano 4: 5 pontos;
 -> A média dá 4,33 -> Não progride;
 -> A média dos melhores 3 anos dá 5 -> Progride.

O modelo de avaliação será objecto de uma análise conjunta durante a fase de execução do acordo e, em particular, após a conclusão da primeira fase completa de avaliação de 3 anos.

d) Comunicação anual de avaliação

Cada trabalhador receberá, até final do mês de fevereiro de cada ano, a avaliação dos 5 critérios relativamente ao ano transacto.

Cabe ao chefe de oficina a transmissão formal desta informação ao trabalhador.

Os recursos humanos encarregues da oficina respectiva serão os depositários da avaliação anual, validada pelo trabalhador e que dará origem à avaliação da progressão a cada 3 anos.

Define-se uma comissão de acompanhamento para onde um trabalhador que se julgar injustiçado na avaliação possa recorrer para uma segunda análise ao seu caso. Esta comissão é paritária e reúne-se 1 vez por ano.

3- Modalidades de operacionalização em 2025

a) «Reconciliação» da realidade atual (2024) com o novo sistema de carreiras

No 1.º dia de operacionalização, os técnicos de manutenção são associados a um nível da grelha de progressão através da seguinte metodologia:

É calculada a remuneração base actual (a 31 de dezembro de 2024) composta por:

- Retribuição base;
- Diuturnidades;
- Subsídios e complementos diversos (com excepção de IHT, piquete, subsídios de deslocação e tutoria).

Essa remuneração é então associada ao nível da tabela cujo valor seja o imediatamente superior ao seu valor.

O trabalhador fica assim associado a este nível da tabela (que figurará no seu recibo de vencimento).

Os valores de 2025 são depois os constantes na tabela acima, relativa ao ano de 2025 e que resulta da tabela de 2024 acrescida em cada nível de 52,5 €.

A tabela remuneratória é atualizada a 1 de janeiro de cada ano, de acordo com o aumento aplicável ao ano em causa. O nível de entrada será então atualizado, sendo os outros níveis calculados automaticamente conforme a tabela e unidades de progressão.

b) Tratamento das diuturnidades nos primeiros 3 anos

Nos primeiros 3 anos de aplicação do presente sistema, havendo lugar ao vencimento de uma diuturnidade, a mesma será objeto de pagamento autónomo.

Depois, logo que se verifique a primeira progressão, a diuturnidade vencida deixará de ser objeto de pagamento.

Cláusula 44.^a

Diuturnidades

2 % da retribuição base de motorista de serviço público, nível 0.

Cláusula 51.^a**Abono para falhas**

25,58 €.

Cláusula 54.^a**Horário partido**

184,14 €.

Cláusula 55.^a**Subsídio de alimentação**

8,40 € para os trabalhadores com a categoria de motorista de serviço público.

7,40 € para todas as restantes categorias, salvo nas empresas onde se aplique um valor superior.

Cláusula 56.^a**Refeição deslocada**

11,00 €.

Nas empresas Transdev Norte e Caima Transportes onde, atualmente, são pagos valores superiores, mantém-se em aplicação tais valores.

Cláusula 57.^a**Segunda refeição**

5,70 €.

Cláusula 58.^a**Alojamento e deslocações no Continente**

- 1- b) Ajuda custo diária nacional completa (serviços iniciados antes das 14h30): 60,72 €;
- Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços iniciados depois das 14h30): 52,81 €;
- Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados até às 21h00): 25,39 €;
- Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados após as 21h00): 33,11 €.
- 2- 1.^a refeição dia: 11,02 €;
- 2.^a refeição dia com pernoita: 7,71 €;
- Dormida: 27,55 €.

Cláusula 59.^a**Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições**

- 2- b) Ajuda custo diária estrangeiro completa (serviços iniciados antes das 14h30): 82,79 €;
- Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços iniciados depois das 14h30): 66,23 €;
- Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados até às 21h00): 40,49 €;
- Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados após as 21h00): 55,39 €;
- 3- 1.^a refeição dia: 16,53 €;
- 2.^a refeição dia com pernoita: 16,53 €;
- Dormida: 29,20 €.
- Deslocação em viatura própria;
- 0,36 € por quilómetro, desde que previamente autorizado pela empresa.

ANEXO IV**Fardamento**

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público e os técnicos de bilheteira e despachos usarão obrigatoriamente fardamento de trabalho.

2- As empresas de acordo com os cadernos de encargos dos processos de contratação elaborarão em tempo oportuno os respetivos regulamentos.

3- O fardamento deve estar num estado de conservação e de limpeza compatível com a representação cuidada e condigna do trabalhador e da empresa.

Senhora da Hora, aos 16 dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e cinco.

- a) Minho Bus - Transportes do Minho, Sociedade Unipessoal, L.^{da};
- b) Transdev Norte, SA;
- c) ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA;
- d) Transdev Interior, SA;
- e) MoviCovilhã - Sociedade de Transportes, Unipessoal L.^{da};
- f) Transdev Tâmega e Sousa, Mobilidade e Transporte Público, Unipessoal L.^{da};
- g) Transdev Expressos, Unipessoal L.^{da};
- h) Transdev Move, Unipessoal, L.^{da};
- i) Ave Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L.^{da};
- j) Mobiave - Empresa de Transportes Públicos, Unipessoal, L.^{da};
- k) VDL Mobilidade - Empresa de Transportes Públicos, Unipessoal, L.^{da}

Todas legalmente representadas por:

Sérgio Fernando Azinheiro Soares, na qualidade de presidente do conselho de administração e gerente.
José Luís da Cunha Portelada, na qualidade de administrador e gerente.

- l) Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L.^{da}, legalmente representada por:

Sérgio Fernando Azinheiro Soares, na qualidade de gerente.
José Luís da Cunha Portelada, na qualidade de gerente.
Luiz Carlos Teixeira Costa, na qualidade de gerente.
Ivo Pereira da Cunha, na qualidade de gerente.

- m) Transdev & Avic Cávado, L.^{da}, legalmente representada por:

Sérgio Fernando Azinheiro Soares, na qualidade de gerente.
José Luís da Cunha Portelada, na qualidade de gerente.
Valdemar Ferreira da Cunha, na qualidade de gerente.
Ivo Pereira da Cunha, na qualidade de gerente.

- n) Porto Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L.^{da}, legalmente representada por:

Sérgio Fernando Azinheiro Soares, na qualidade de gerente.
José Luís da Cunha Portelada, na qualidade de gerente.
Luiz Carlos Teixeira Costa, na qualidade de gerente.
Ivo Pereira da Cunha, na qualidade de gerente.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

- i) STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- ii) SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;
- iii) SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca;
- iv) OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Piloto, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- v) STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e Marinha Mercante;
- vi) STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transporte da Região da Madeira;
- vii) SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Serviços da Horta;
- viii) SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Jorge Santos Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Hélder António Simões Borges, na qualidade de mandatário.

O Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT:

Jorge Manuel Fernandes Costa, na qualidade de mandatário.
António Pinto da Costa, na qualidade de mandatário.

O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

Vítor Manuel de Freitas Teixeira, na qualidade de mandatário.
Constantino Alexandre de Sousa Rocha, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN):

José Manuel Costa e Silva, na qualidade de mandatário.
Júlio Vitor Ramos Azevedo, na qualidade de mandatário.

Depositado a 18 de novembro de 2025, a fl. 121 do livro n.º 13, com o n.º 297/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Docapesca - Portos e Lotas, SA e o Sindicato Democrático das Pescas - SINDEPESCAS - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado a Docapesca - Portos e Lotas, SA e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SINDEPESCAS - Sindicato Democrático das Pescas.

2- O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os trabalhadores do quadro de pessoal da empresa, no total de 446, que se encontram ao seu serviço no presente.

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1- A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar, e altera a anterior publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* 1.^a série, n.^o 42, de 15 de novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, a seguir mencionados: n.^o 41, de 8 de novembro de 1991, n.^o 40, de 29 de outubro de 1992, n.^o 39, de 22 de outubro de 1993, n.^o 29, de 8 de agosto de 1995, n.^o 29, de 8 de agosto de 1996, n.^o 28, de 29 de julho de 1997, n.^o 26, de 15 de julho de 1998, n.^o 31, de 22 de agosto de 1999, n.^o 31, de 22 de agosto de 2000, n.^o 39, de 22 de outubro de 2000, n.^o 30, de 15 de agosto de 2001, n.^o 30, de 15 de agosto de 2002, n.^o 30, de 15 de agosto de 2003, n.^o 31, de 22 de agosto de 2004, n.^o 28, de 29 de julho de 2005, n.^o 24, de 29 de junho de 2006, n.^o 22, de 15 de junho de 2007, n.^o 17, de 8 de maio de 2008, n.^o 15, de 22 de abril de 2009, n.^o 29, de 8 de agosto de 2012, n.^o 38, de 15 de outubro de 2012, n.^o 41, de 8 de novembro de 2018, n.^o 4, de 29 de janeiro de 2023 e n.^o 11, de 22 de março de 2024.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de janeiro de 2025.

3- O período de vigência mínimo desta convenção colectiva de trabalho é de 12 (doze) meses.

Cláusula 11.^a-A

Comissão de serviço

1- (*Sem alteração.*)

2- (*Sem alteração.*)

3- Os trabalhadores em exercício de cargos em regime de comissão de serviço, caso esta seja denunciada por qualquer uma das partes, ou não renovada, adquirirão de forma automática e dentro da categoria de técnico superior, em função da antiguidade na empresa e da duração do tempo de desempenho desses cargos, a classificação de nível/escalão remuneratório de acordo com as seguintes regras:

Antiguidade na empresa após completar	Antiguidade na comissão de serviço após completar	Redução do nível/escalão remuneratório após revogação do contrato de desempenho de funções em regime de comissão de serviço
30 anos	5 anos	2
	4 anos	3
	3 anos	4
	2 anos	5
	1 ano	6
20 anos	5 anos	3
	4 anos	4
	2 anos	5
	1 ano	6
15 anos	5 anos	5
	4 anos	6
	2 anos	7
	1 ano	8
10 anos	5 anos	6
	4 anos	7
	2 anos	8
	1 ano	9
5 anos	5 anos	7
	4 anos	8
	2 anos	9
	1 ano	10

4- Para efeitos do número anterior, todo o trabalhador com mais de 5 (cinco) anos de antiguidade na empresa e mais de 1 (um) ano no exercício de cargo em regime de comissão de serviço, deve obrigatoriamente de ser classificado, dentro da categoria de técnico superior, pelo menos 3 (três) níveis/escalão remuneratório acima da categoria nível/escalão remuneratório onde se encontrava antes de ser nomeado para o exercício do respetivo cargo.

Cláusula 12.^a

Substituição do trabalhador

1- (Sem alteração.)

a) (Sem alteração);

b) (Sem alteração);

c) (Sem alteração.)

2- (Sem alteração.)

3- (Sem alteração.)

4- As substituições previstas nesta cláusula devem ser realizadas por trabalhadores da mesma unidade e/ou área de atividade, sendo efectivadas obrigatoriamente pelo imediato superior hierárquico.

ANEXO I

SECÇÃO A

Definição de categorias profissionais e funções

Administrativo - É o trabalhador a quem compete, genericamente, executar, a partir de orientações, todo o processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de atividade funcional de índole administrativa e, ainda, recolher, registar e analisar dados, podendo assegurar, entre outros, serviços de tesouraria, de atendimento e de secretariado, utilizando os meios tecnológicos ao seu dispor.

Operador de exploração - É o trabalhador a quem compete executar todas as operações relacionadas com a descarga, manipulação, movimentação e controlo do pescado ou outros produtos, a bordo ou em terra, utilizando os meios de elevação e transporte em uso, bem como proceder à limpeza, conservação e lavagem do recinto da lota e equipamentos, zelando pela sua boa utilização e controlar entradas e saídas das instalações da lota.

Operador técnico e de manutenção - É o trabalhador a quem compete proceder a trabalhos de elaboração, reparação e manutenção de equipamentos ou instalações, nomeadamente, nos domínios da eletricidade, mecânica, lubrificação e lavagens, serralharia mecânica e civil, carpintaria, canalização, construção civil, pintura, soldadura e metrologia, manobrar e vigiar o funcionamento de instalações eletromecânicas e frigoríficas, podendo ainda interpretar esquemas, especificações e desenhos técnicos, elaborando relatórios de avarias e utilizando instrumentos de medida, consoante as suas habilitações e qualificações técnicas e profissionais e, quando exigível, tituladas por carteira profissional.

Para efeitos de determinação da atividade normalmente exercida, serão identificadas as seguintes funções exercidas em trabalhos técnicos e de manutenção:

- *Eletricista* - É o operador técnico e de manutenção responsável pela execução de trabalhos de desmontagem, montagem, reparação e conservação em equipamentos e instalações elétricas;

- *Maquinista de instalações frigoríficas* - É o operador técnico e de manutenção que manobra e vigia o funcionamento de instalações frigoríficas e coadjuva o seu superior hierárquico nas suas funções.

Operador de venda - É o trabalhador a quem compete, utilizando ou não meios informáticos, proceder à recolha, registo, tratamento, codificação e processamento de dados relativos à primeira venda podendo, também, proceder ao serviço de pagamentos e recebimentos e elaborar a documentação inerente, correspondendo este serviço às funções de caixa de lota.

Técnico - É o trabalhador a quem compete, genericamente, a conceção, adoção e/ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projetos e emitindo pareceres, tendo em vista preparar a tomada de decisão superior, em ordem à prossecução das atribuições e objetivos prosseguidos pela empresa, nomeadamente nas áreas de atividade económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projetos e obras.

Técnico superior - É o trabalhador a quem compete, genericamente, o conteúdo funcional descrito para a categoria de técnico e, ainda, dar apoio de elevado grau de qualificação e responsabilidade nas áreas que integram as atribuições da empresa, elaborando estudos e pareceres, orientando a conceção e desenvolvimento de medidas de política de gestão e participando em trabalhos que exijam conhecimentos altamente especializados, nomeadamente nas áreas de gestão económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projetos e obras.

SECÇÃO G

Condições especiais de admissão

Trabalhadores técnicos

a) As admissões para a categoria de «técnico superior» deverão ser feitas entre candidatos possuindo uma licenciatura adequada;

b) As admissões para a categoria de «técnico» serão feitas entre candidatos com formação académica superior e/ou com experiência comprovada no domínio da respetiva especialidade;

c) Os trabalhadores que concluam uma licenciatura ou bacharelato serão classificados, respetivamente, nas categorias de técnico superior ou no nível I da categoria de técnico, se a licenciatura e o bacharelato referidos se relacionarem com as funções específicas exercidas pelos trabalhadores.

Trabalhadores administrativos

Para a categoria de administrativo serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade, completo ou equivalente.

Trabalhadores operadores

Para as categorias de operador de venda, operador de exploração, e operador técnico e de manutenção serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias a escolaridade mínima obrigatória.

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria profissional	Carreira	
	Nível	Remuneração (€)
Técnico superior	1	2 838,00
	2	2 663,00
	3	2 553,00
	4	2 443,00
	5	2 333,00
	6	2 233,00
	7	2 133,00
	8	2 048,00
	9	1 963,00
	10	1 878,00
	11	1 808,00
	12	1 738,00
	13	1 668,00
	14	1 605,00
	15	1 571,00
	16	1 508,00
	17	1 445,00
	18	1 382,00

Técnico	1	1 615,00
	2	1 535,00
	3	1 475,00
	4	1 415,00
	5	1 375,00
	6	1 335,00
	7	1 295,00
	8	1 260,00
	9	1 225,00
	10	1 190,00
	11	1 155,00
	12	1 125,00
	13	1 095,00
	14	1 065,00
	15	1 035,00
	16	1 010,00
	17	985,00
	18	960,00

Tabela salarial

Categoria profissional	Carreira	
	Nível	Remuneração (€)
Administrativo	1	1 362,00
	2	1 322,00
	3	1 282,00
	4	1 242,00
	5	1 202,00
	6	1 167,00
	7	1 132,00
	8	1 097,00
	9	1 062,00
	10	1 027,00
	11	1 002,00
	12	977,00
	13	952,00
	14	927,00

Operador de venda	1	1 177,00
	2	1 137,00
	3	1 097,00
	4	1 067,00
	5	1 037,00
	6	1 007,00
	7	987,00
	8	967,00
	9	947,00
	10	927,00

Tabela salarial

Categoria profissional	Carreira	
	Nível	Remuneração (€)
Operador de exploração	1	1 167,00
	2	1 127,00
	3	1 087,00
	4	1 057,00
	5	1 027,00
	6	997,00
	7	977,00
	8	957,00
	9	937,00
	10	917,00
Operador técnico de manutenção	1	1 167,00
	2	1 127,00
	3	1 087,00
	4	1 057,00
	5	1 027,00
	6	997,00
	7	977,00
	8	957,00
	9	937,00
	10	917,00

Lisboa, 18 de dezembro de 2024.

Pela Docapesca - Portos e Lotas, SA:

Professor Doutor *Sérgio Miguel Redondo Faias*, presidente do conselho de administração.

Dr.^a *Rita Passos M. Jorge Lourenço*, administradora do conselho de administração.

Dr. *João Pedro da Silva Correia*, administrador do conselho de administração.

Pelo Sindicato Democrático das Pescas - SINDEPESCAS:

Carlos Alberto Barão Silva, mandatário.

Leonardo Miguel Gandarinho Ferreira, mandatário.

Sandra Cristina Dias Gamelas, mandatária.

Depositado a 14 de novembro de 2025, a fl. 121 do livro n.º 13, com o n.º 296/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - (FEVICCOM) e outras - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula prévia

A presente revisão altera a publicação global no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2022 e a publicação parcial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2023, nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional na indústria de fabricação e comercialização de cimento e obriga, de um lado, a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e, por outro, os trabalhadores, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas nesta convenção, representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 449 trabalhadores.

Cláusula 58.^a

Apoio escolar aos filhos dos trabalhadores

A empresa atribui aos trabalhadores, uma vez ao ano, em agosto, um subsídio de apoio escolar, no valor de 100,00 €, por cada filho com idades, referenciadas a 31 de dezembro do ano da atribuição, compreendidas entre os 3 anos (incluídos) aos 18 anos (excluídos).

Cláusula 59.^a

Segurança Social e saúde

1- (...)

2- A empresa proporciona aos trabalhadores ao seu serviço, vinculados por contrato de trabalho sem termo, benefícios complementares de assistência na doença. Qualquer alteração a estes benefícios será objeto de consulta às entidades outorgantes do AE.

ANEXO II-A

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas

(1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II*** (euros)
1	Aprendiz	1 147,00	-
2	Aprendiz praticante A	1 218,00	-
3	Aprendiz praticante B	1 260,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2. ^a Operador de pedreira de 2. ^a Telefonista (*)	1 340,00	1 361,00
5	Condutor de veículos industriais de 2. ^a Desenhador de 2. ^a Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2. ^a Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2. ^a Motorista de 2. ^a Oficial (conservação e laboratório) de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a (FCH) Oficial de fabricação de 2. ^a (cimento) Operador de embalagem de 2. ^a (cimento) Operador de instalação de moagem de 1. ^a Operador de pedreira de 1. ^a	1 378,00	1 395,00
6	Condutor de veículos industriais de 1. ^a Desenhador de 1. ^a Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a Motorista de 1. ^a Oficial (conservação e laboratório) de 1. ^a Oficial de fabricação de 1. ^a (FCH) Oficial de fabricação de 1. ^a (cimento) Operador de embalagem de 1. ^a (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospector de vendas	1 409,00	1 444,00
7	Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospector de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I	1 477,00	1 510,00

	Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospector de vendas principal II (**) Secretário de direcção Técnico de electrónica Visitador/preparador de trabalho II		
8		1 538,00	1 570,00
9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I-A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projectista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de electrónica principal I (**)	1 600,00	1 659,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I-B Técnico de electrónica principal II (**)	1 720,00	1 852,00
11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 988,00	2 211,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	2 432,00	2 432,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 937,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	3 503,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	4 085,00	-

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(**) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respectiva categoria profissional.

(***) A tabela II do anexo II-A aplica-se:

a) Aos trabalhadores ao serviço da empresa em 30 de novembro de 1998 que percebam o prémio de experiência profissional;

b) Aos trabalhadores que em 1 de dezembro de 1998 estejam integrados em categoria profissional que, de acordo com os critérios previstos no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho substituído, viessem a perceber aquela remuneração.

Os trabalhadores integrados na tabela II, sempre que venham a beneficiar de uma promoção, serão integrados na tabela I.

ANEXO II-A

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas

(1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II*** (euros)
1	Aprendiz	1 206,00	-
2	Aprendiz praticante A	1 279,00	-
3	Aprendiz praticante B	1 323,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2. ^a Operador de pedreira de 2. ^a Telefonista (*)	1 406,00	1 427,00
5	Condutor de veículos industriais de 2. ^a Desenhador de 2. ^a Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2. ^a Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2. ^a Motorista de 2. ^a Oficial (conservação e laboratório) de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a (FCH) Oficial de fabricação de 2. ^a (cimento) Operador de embalagem de 2. ^a (cimento) Operador de instalação de moagem de 1. ^a Operador de pedreira de 1. ^a	1 445,00	1 462,00
6	Condutor de veículos industriais de 1. ^a Desenhador de 1. ^a Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a Motorista de 1. ^a Oficial (conservação e laboratório) de 1. ^a Oficial de fabricação de 1. ^a (FCH) Oficial de fabricação de 1. ^a (cimento) Operador de embalagem de 1. ^a (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospector de vendas	1 477,00	1 513,00
7	Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospector de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I	1 547,00	1 581,00

	Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospector de vendas principal II (**) Secretário de direcção Técnico de electrónica Visitador/preparador de trabalho II		
8		1 610,00	1 643,00
9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I-A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projectista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de electrónica principal I (**)	1 674,00	1 735,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I-B Técnico de electrónica principal II (**)	1 798,00	1 935,00
11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	2 076,00	2 306,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	2 535,00	2 535,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	3 057,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	3 642,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	4 244,00	-

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(**) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respectiva categoria profissional.

(***) A tabela II do anexo II-A aplica-se:

a) Aos trabalhadores ao serviço da empresa em 30 de novembro de 1998 que percebam o prémio de experiência profissional;

b) Aos trabalhadores que em 1 de dezembro de 1998 estejam integrados em categoria profissional que, de acordo com os critérios previstos no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho substituído, viessem a perceber aquela remuneração.

Os trabalhadores integrados na tabela II, sempre que venham a beneficiar de uma promoção, serão integrados na tabela I.

ANEXO III

Tabela das cláusulas de expressão pecuniária

(1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024)

Cláusula 19.^a**Trabalho suplementar**

7- Lanche	2,62 €.
8- Jantar	10,74 €;
Pequeno-almoço	2,62 €.
9- Jantar no local de trabalho	10,74 €;
Jantar fora do local de trabalho	11,37 €.

Cláusula 28.^a**Subsídio de refeição**

- 1- 11,94 €.
2- 11,94 €.
3- 2,56 €.

Cláusula 30.^a**Retribuição do trabalho por turnos**

- 1-
 1.1- 30,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II-A:
 488,00 € - De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024;
 1.2- 23 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II-A:
 368,00 € - De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024;
 1.3- 18 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II-A:
 288,00 € - De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.
 4- 50,52 €.

Cláusula 32.^a**Anuidades**

- 1- Por cada ano completo de permanência na empresa até 16 anos: 16,83 €.
 Por cada ano completo subsequente: 2,16 €.

Cláusula 33.^a**Transportes e abonos para deslocações**

- 2- Sempre que a distância entre a residência e a base do local de trabalho seja superior a 3 km, a empresa custeará o transporte dos trabalhadores, atribuindo-lhes um valor mensal de 51,00 €.

ANEXO III

Tabela das cláusulas de expressão pecuniária

(1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025)

Cláusula 19.^a**Trabalho suplementar**

(...)	
7- Lanche	2,70 €.
8-(...)	

Pequeno-almoço 2,70 €.
 (...)

Cláusula 32.^a

Anuidades

1- Por cada ano completo de permanência na empresa até 16 anos: 17,00 €.
 Por cada ano completo subsequente: 2,70 €.

Cláusula 30.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1-

- 1.1- 30,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II-A:
 510,57 € - De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025;
- 1.2- 23 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II-A:
 385,02 € - De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025;
- 1.3- 18 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II-A:
 301,32 € - De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025.
- 4- 50,52 €.

Lisboa, 31 de março de 2025

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

Rita Baptista, na qualidade de mandatária.
Diogo Felgueiras, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.
Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.
Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.
Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.
Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, em representação dos seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármores e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

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

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

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, em representação dos seguintes sindicatos:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado a 18 de novembro de 2025, a fl. 121 do livro n.º 13, com o n.º 299/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outra

Aos 24 dias de abril de 2025, a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA, doravante designada por AENL, pessoa colectiva n.º 505 250 586, com sede na Avenida da República, 32, 3.º esquerdo, 1050-193 Lisboa, neste acto representada pelo senhor engenheiro Rui Miguel de Sousa Levy e pelo senhor Dr. Juan Carlos Olivares Barreiro, ambos na qualidade de procuradores, e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, pessoa colectiva n.º 504 242 695, com sede na Rua Cidade Liverpool, n.º 16 - 2.º, 1170-097 Lisboa neste acto representado por Inês de Freitas Branco e Célia Cristina Oliveira Lopes na qualidade de mandatárias, respectivamente, empregador e associação sindical representante de trabalhadores da AENL, acordaram em negociações diretas a primeira revisão parcial do acordo de empresa publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2024, alterando as cláusulas 1.^a, 23.^a, número 1 e o anexo III - Tabela salarial, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território português e obriga, por um lado, a empresa sua subscritora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pela associação sindical signatária.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente AE 41 trabalhadores e um empregador.

3- A empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211).

CAPÍTULO V

Retribuição e outras atribuições patrimoniaisCláusula 23.^a

(Subsídio de refeição)

1- O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de 9,00 €.

2- (*Manter a redação atual.*)

3- (*Manter a redação atual.*)

ANEXO III

1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025

Carreira	Categorias	Níveis remuneratórios €						
		1	2	3	4	5	6	7
Operação de tráfego	Supervisor do centro de controlo de tráfego	1 372,00	1 414,00	1 455,00	1 500,00	1 544,00	1 588,00	1 639,00
	Operador do centro de controlo de tráfego	1 074,00	1 105,00	1 139,00	1 173,00	1 209,00	1 245,00	1 281,00
	Oficial de mecânica	973,00	1 003,00	1 033,00	1 065,00	1 096,00	1 129,00	1 161,00
Manutenção	Supervisor de assistência e manutenção	2 056,00	2 119,00	2 181,00	2 250,00	2 312,00	2 384,00	2 453,00
	Responsável de sistemas de campo	1 869,00	1 926,00	1 983,00	2 043,00	2 103,00	2 167,00	2 231,00
	Técnico campo sistemas telemática	1 123,00	1 157,00	1 192,00	1 227,00	1 265,00	1 301,00	1 341,00
	Electricista	1 185,00	1 220,00	1 258,00	1 296,00	1 333,00	1 374,00	1 415,00
	Fiel de armazém	999,00	1 028,00	1 061,00	1 091,00	1 123,00	1 157,00	1 192,00
	Operador de equipamentos especiais	1 062,00	1 094,00	1 127,00	1 159,00	1 195,00	1 229,00	1 267,00
	Oficial de conservação e manutenção	951,00	973,00	997,00	1 014,00	1 034,00	1 060,00	1 087,00
Apoio	Ajudante de conservação e manutenção	888,00	908,00	925,00	947,00	971,00	995,00	1 019,00
	Técnico de administração de sistemas	1 869,00	1 926,00	1 983,00	2 043,00	2 103,00	2 167,00	2 231,00
	Técnico oficial de contas	2 056,00	2 119,00	2 181,00	2 250,00	2 312,00	2 384,00	2 453,00
	Técnico administrativo-financeiro	1 682,00	1 733,00	1 786,00	1 837,00	1 895,00	1 951,00	2 010,00
	Técnico administrativo	1 534,00	1 580,00	1 626,00	1 675,00	1 725,00	1 779,00	1 830,00
	Assistente administrativo	1 211,00	1 247,00	1 284,00	1 323,00	1 361,00	1 403,00	1 443,00
	Recepção	999,00	1 028,00	1 061,00	1 091,00	1 123,00	1 157,00	1 192,00

Lisboa, 29 de abril de 2025.

Pela Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA:

Rui Miguel de Sousa Lobo Levy, na qualidade de procurador.

Juan Carlos Olivares Barreiro, na qualidade de procurador.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandatária.

Inês de Freitas Branco, na qualidade de mandatária.

Depositado a 18 de novembro de 2025, a fl. 121 do livro n.º 13, com o n.º 298/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária Nacional e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2024, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 84, onde se lê:

«(...)

Cláusula 31.^a

Cálculo da retribuição do trabalho suplementar

1-

(...)

c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados - 125 %.

(...)»

Deve ler-se:

«(...)

Cláusula 31.^a

Cálculo da retribuição do trabalho suplementar

1-

(...)

c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados - 100 %.

(...)»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS) - Alteração

Alteração aprovada em 25 de outubro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2022.

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde, de ora em diante designado abreviadamente por SPAS, é uma associação sindical independente, do Estado, dos empregadores, de associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político e religioso, que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes e pela legislação em vigor.

Artigo 2.º

Missão

O Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS) tem como missão defender os interesses económicos, profissionais e sociais dos trabalhadores que exercem funções administrativas em entidades de alguma forma ligadas à prestação de cuidados de saúde, em todo o território nacional, nomeadamente:

- 1- Ser ouvido previamente em toda a problemática inerente à situação profissional dos associados, com intuito de salvaguardar os seus interesses, negociando diretamente com a entidade patronal ou de tutela tudo o que respeite aos trabalhadores associados;
- 2- Salvaguardar os problemas éticos da classe;
- 3- Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados, democraticamente expressas;
- 4- Contribuir na elaboração de estudos técnicos ligados ao sector da saúde;
- 5- Organizar encontros, seminários e congressos e outros eventos de reconhecido interesse,
- 6- Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho;
- 7- Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social, cultural e desportiva dos seus associados, participar em sociedades, associações, fundações e outras organizações congénères, designadamente, no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e Segurança Social;
- 8- Promover a formação dos profissionais;
- 9- Promover ações que possam beneficiar os seus associados.

Artigo 3.º

Organização

- 1- O SPAS tem a sua sede nacional em Vila Nova de Gaia.
- 2- Por deliberação da assembleia-geral a sede nacional poderá ser transferida para qualquer outro local do território nacional.

3- A direção poderá criar delegações regionais ou qualquer outra forma de representação social em qualquer outro local do território nacional onde as mesmas se justifiquem.

4- Por proposta da direção e ratificação deliberada em assembleia-geral, o SPAS pode filiar-se em Federações, confederações ou quaisquer outros organismos nacionais ou estrangeiros afins.

Artigo 4.º

Direito de tendência

1- O SPAS rege-se pelos princípios da organização e da gestão democrática.

2- É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos estatutos.

3- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, os associados poderão constituir-se, formalmente, em tendências.

Associados

Artigo 5.º

Podem ser associados do SPAS todos os profissionais que exerçam funções administrativas em entidades de alguma forma ligadas à prestação de cuidados de saúde.

Artigo 6.º

1- Todo o trabalhador que se encontre nas condições referidas no artigo anterior tem direito a inscrever-se no SPAS.

2- A qualidade de associado adquire-se pela verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Apresentação pelo interessado do seu pedido de admissão;

b) Aceitação do pedido pela direção.

Artigo 7.º

Existem três categorias de associados: Fundadores, efetivos e honorários

1- Membros fundadores são todos aqueles que se inscreveram no decurso do I Encontro Nacional do Pessoal Administrativo da Saúde.

2- Efetivos são todos os associados, admitidos nos termos dos artigos anteriores, mesmo na situação de aposentados.

3- Membros honorários são os cidadãos ou as instituições que tenham prestado relevantes serviços ao SPAS e como tal sejam distinguidos pela assembleia-geral, sob proposta da direção.

Artigo 8.º

Constituem direitos dos associados:

1- Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais do SPAS;

2- Ser informados das atividades do SPAS;

3- Participar na atividade do SPAS e votar por si ou em representação de outro ou outros associados nas assembleias gerais, nos termos e com as limitações definidos nos presentes estatutos e na lei;

4- A representação voluntária em determinada assembleia-geral só pode ser conferida a outro associado, bastando para tal uma carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral, devendo a assinatura do representado ser legalmente reconhecida, ser exibido o respetivo Cartão de Cidadão ou, em alternativa, validada através da área reservada do associado por meios eletrónicos. Em caso algum, um associado poderá representar numa assembleia-geral mais do que um outro associado;

5- Beneficiar de todas as ações e serviços prestados pelo SPAS nas condições definidas.

Artigo 9.º

São deveres dos associados:

1- Pagar pontualmente as quotas fixadas.

A falta de pagamento suspende a obrigações do SPAS para com o associado decorridos 120 dias da última quota paga.

Os associados na situação de desemprego mantêm a categoria de sócio efetivo, comprovando semestral-

mente a situação laboral através de documento emitido pela Segurança Social;

- 2- Cumprir os estatutos;
- 3- Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos associativos para que foram eleitos;
- 4- Tomar parte nas assembleias gerais;
- 5- Colaborar com todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento do SPAS.

Artigo 10.º

- 1- O SPAS tem poder disciplinar sobre os associados.
- 2- O poder disciplinar é exercido pela direção.
- 3- A direção pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa;
- c) Exclusão.

4- A multa aplicada nunca poderá exceder o montante correspondente a 20 % do SMN.

5- A penalidade de exclusão só poderá ser aplicada a um associado que, culposamente, de forma grave ou reiterada:

a) Pratique atos contrários aos objetivos do SPAS suscetíveis de afetar o seu prestígio e bom nome ou causar-lhe prejuízo;

- b) Deixe de pagar as suas quotas por período superior a 12 meses;
- c) Viole os seus deveres de associado ou os estatutos, nomeadamente:

1- Perturbando a tranquilidade e disciplina das assembleias ou das reuniões dos outros órgãos do SPAS;

2- Demonstrando desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo para que fora nomeado ou de funções ou atos de que fora incumbido;

3- Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre outros associados, elementos dos corpos sociais e outros representantes;

4- Lesão de bens ou interesses patrimoniais do SPAS.

6- Toda e qualquer sanção disciplinar deve ser precedida de um processo disciplinar escrito.

7- O processo disciplinar é constituído por uma nota de culpa, à qual o associado poderá responder no prazo de cinco dias úteis contados da receção da mesma, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Não serão ouvidas mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa ou na contestação, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito. Concluídas as diligências probatórias, a Direção elaborará decisão escrita, devidamente fundamentada, que remeterá ao associado.

8- Da decisão da exclusão do associado caberá recurso para a assembleia-geral, a interpor pelo interessado no prazo de 10 dias a contar do seu conhecimento-

9- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a direção tomar conhecimento da infração.

Artigo 11.º

Qualquer associado poderá a todo o tempo demitir-se do SPAS mediante comunicação escrita enviada com a antecedência mínima de 30 dias.

Órgãos do SPAS

Artigo 12.º

São órgãos do SPAS a assembleia-geral, a direção, a comissão executiva, o conselho fiscal, o conselho consultivo e o conselho da juventude.

Assembleia-geral

Artigo 13.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados, competindo-lhe deliberar sobre todos os assuntos submetidos à sua apreciação e não compreendidos nas atribuições legais ou estatutárias dos outros órgãos, nomeadamente:

- a) Eleger a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;
 - b) Fixar, sob proposta da direção, as quotizações dos associados;
 - c) Aprovar o balanço, o relatório e as contas apresentados pela direção;
 - d) Destituir a todo o tempo os titulares dos órgãos sociais;
 - e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e a extinção e liquidação do spas nos termos da lei;
 - f) Deliberar sobre a fusão com outro sindicato em assembleia geral convocada para o efeito;
 - g) Deliberar sobre a readmissão de associados nos termos do artigo 10.º;
 - h) Deliberar sobre as filiações a que se refere o artigo 3.º, número 4.
- 2- A destituição dos corpos sociais só poderá ser deliberada por maioria de votos que representem 25 % dos associados e com invocação de um dos fundamentos estipulados no número 5 do artigo 10.º
- 3- Destituído qualquer dos corpos sociais, deve o presidente da mesa da assembleia-geral convocar de imediato eleições, assegurando ele próprio a gestão corrente dos assuntos associativos até à tomada de posse dos novos corpos sociais.

Artigo 14.º

1- A assembleia-geral reunirá em sessão ordinária até 31 de março de cada ano para apreciar o relatório de gestão, balanço e contas da direção.

2- Reunirá também extraordinariamente sempre que a assembleia-geral o determinar.

Artigo 15.º

A convocação das assembleias-gerais compete ao presidente da respetiva mesa, por sua iniciativa, a pedido da direção ou do conselho fiscal ou, ainda, de 10 % ou 200 dos associados.

Artigo 16.º

1- As assembleias gerais deverão ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, local e objetivo e devendo ser publicada a convocatória com a antecedência de 10 dias.

2- Nas assembleias gerais extraordinárias convocadas a pedido dos associados exige-se sempre para o seu funcionamento a presença de 50 % dos associados que a solicitaram.

Artigo 17.º

1- A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta eleger os respetivos substitutos de entre os associados presentes, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

Direção

Artigo 18.º

1- A direção é constituída por um presidente, cinco vice-presidentes, um tesoureiro, dois secretários e 13 a 41 vogais.

2- A direção reunirá trimestralmente e extraordinariamente sempre que necessário.

3- A direção deliberará validamente sempre que esteja presente nas suas reuniões e votações a maioria dos seus membros.

4- As reuniões ordinárias da direção terão lugar na sede nacional do SPAS, nas delegações do mesmo ou em local que se justifique do território nacional.

Comissão executiva

1- A comissão executiva é eleita pela direção, na sua primeira reunião sob proposta do presidente e composta por sete ou mais elementos que dela façam parte.

2- A direção delibera sobre as competências da comissão executiva.

3- A comissão executiva reúne a cada 60 dias no mínimo de 10 reuniões anuais, incluindo nestas as reuniões da direção.

4- Os membros dos corpos sociais do sindicato podem ter direito a uma remuneração, a fixar em assembleia-geral, mediante proposta fundamentada.

5- As remunerações a estabelecer nos termos do número anterior devem ter em conta, entre outros critérios, o grau de responsabilidade e envolvimento dos membros dos corpos sociais e, bem assim, os eventuais preju-

ízos e despesas sofridas em consequência das atividades desenvolvidas.

6- A substituição de elementos da direção e da comissão executiva será sempre por proposta do presidente de entre os constantes na lista.

7- Os membros destes órgãos poderão delegar o voto noutro membro que não poderá ter mais de duas delegações atribuídas.

8- O presidente será substituído no seu impedimento por um dos elementos por ele indicado. Na impossibilidade de o fazer, a direção elege o seu substituto.

Artigo 19.º

1- A gestão do SPAS é da responsabilidade da direção, a quem compete todos os poderes que por lei ou pelos estatutos não sejam reservados à assembleia-geral ou ao conselho fiscal.

2- A direção aprova o Plano de Atividades e Orçamento proposto pela comissão executiva, para o ano seguinte até 30 de novembro e dele dá conhecimento de imediato aos presidentes da assembleia-geral e do conselho fiscal.

Artigo 20.º

1- O SPAS obriga-se por 2 assinaturas conjuntas do presidente e tesoureiro, e/ou de um vice-presidente. O presidente pode delegar a sua representação em qualquer membro da direção. Em atos de mero expediente, bastará a assinatura de qualquer membro da direção com poderes para o ato.

2- Pode a direção delegar no presidente de qualquer das delegações regionais os poderes necessários para o exercício de determinados atos da sua competência.

Artigo 21.º

A direção poderá criar e orientar o trabalho de comissões de apoio para o desenvolvimento de tarefas, consultas trabalhos de divulgação ou outros de interesse para o SPAS.

Conselho fiscal

Artigo 22.º

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais, competindo-lhe:

- a) Examinar sempre que entenda conveniente, a escrita do SPAS;
- b) Dar parecer sobre o relatório de gestão, balanço e contas da direção;
- c) Requerer a convocação da assembleia-geral sempre que o entenda conveniente;
- d) Reunir-se ordinariamente, para os fins previstos na alínea b) deste artigo;
- e) A substituição de qualquer elemento do conselho fiscal obedece à ordem da lista apresentada.

Conselho consultivo

Artigo 23.º

1- O conselho consultivo, de implementação facultativa, é composto por um máximo de 10 personalidades de reconhecida competência nas áreas de atuação do spas. Fazem também parte deste órgão por inerência os dois sócios mais antigos e os sócios que tenham desempenhado as funções de presidentes da direção, da comissão executiva e da assembleia-geral, não exercendo à data de cada reunião qualquer cargo no SPAS, mas mantendo as condições de o fazer.

2- Os membros do conselho consultivo são aprovados pela direção por maioria de 2/3 sob proposta de qualquer órgão.

3- Competências e funcionamento:

- a) O conselho consultivo é o órgão de consulta da direção;
- b) O conselho consultivo reúne ordinariamente uma vez por ano e sempre que for convocado pela direção ou pelo presidente da assembleia-geral;
- c) O conselho consultivo cessa funções em simultâneo com a direção.

Conselho da juventude

Artigo 24.º

1- O conselho da juventude é composto por um máximo de 10 associados de reconhecida competência nas áreas de atuação do SPAS com idade inferior a 35 anos.

2- Os membros do conselho da juventude são aprovados pela direção por maioria de 2/3 sob proposta de qualquer órgão.

3- Competências e funcionamento:

- a) O conselho da juventude é o órgão de consulta da direção;
- b) A direção define e regulamenta a atuação deste órgão por forma a garantir a sua intervenção no acompanhamento e ações direcionadas para os sócios mais jovens;
- c) O conselho da juventude reúne ordinariamente uma vez por semestre e sempre que for convocado;
- d) O conselho da juventude cessa funções em simultâneo com a direção.

Delegações regionais

Artigo 25.º

1- As delegações regionais implementam localmente as atividades do SPAS e são constituídas por todos os associados afetos à respetiva área geográfica.

2- A direção das delegações regionais será constituída por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, dois secretários e dois a seis vogais.

3- À direção regional caberá, designadamente, executar localmente as deliberações da assembleia-geral e da direção do SPAS, garantir o acompanhamento de proximidade dos associados e delegados, propor ações que visem melhorar e intensificar a atividade em cada região.

Artigo 26.º

Constituem receitas do SPAS:

- a) As quotas pagas pelos associados que constituem o contributo destes para o património social;
- b) Os subsídios, doações, heranças e legados que sejam atribuídos;
- c) Os rendimentos de quaisquer bens próprios;
- d) A receita de publicações de qualquer outra atividade do SPAS;
- e) Quaisquer outras receitas permitidas por lei.

Artigo 27.º

Os excedentes anuais líquidos terão o destino que lhes for fixado em assembleia-geral, tendo em atenção o que a propósito se encontra legalmente estipulado.

Artigo 28.º

O ano associativo coincide com o ano civil.

Artigo 29.º

1- A dissolução do SPAS só é valida desde que deliberada por votos a favor de três quartos do número de todos os associados.

2- Extinto ou dissolvido o SPAS, serão os liquidatários nomeados em assembleia-geral, sendo o destino do respetivo património aquele que se fixar por deliberação dos associados, sem prejuízo do disposto em leis especiais, e artigo 166.º, número 1 do Código Civil.

3- Em caso algum os bens serão distribuídos pelos associados.

Artigo 30.º

1- Todas as eleições serão realizadas por sufrágio direto e secreto em assembleia-geral a convocar para o efeito, respeitando o regulamento aprovado neste órgão.

§ único. É permitido o voto por correspondência e eletrónico por meios que garantam o estipulado nos presentes estatutos.

2- A eleição para os corpos sociais do SPAS far-se-á por listas nominais para cada um dos órgãos a eleger.

3- As listas deverão ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia-geral no prazo estabelecido, não

inferior a 30 dias antes da realização do ato eleitoral para divulgação aos associados.

4- As eleições para os órgãos regionais far-se-ão de acordo com o regulamento interno, a aprovar em assembleia-geral.

5- Só podem votar e ser eleitos para os órgãos sociais do SPAS os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos e que tenham o pagamento das quotas em dia nos últimos 6 meses.

Artigo 31.º

Os membros dos órgãos sociais do SPAS são eleitos para um mandato de quatro anos, sendo permitido a reeleição para mandatos sucessivos com o limite de três mandatos sucessivos de 4 anos para o cargo de presidente.

Artigo 32.º

É possível a suspensão temporária de mandatos sendo aprovada pelo presidente do respetivo órgão.

Artigo 33.º

1- A alteração dos estatutos só pode ser deliberada em assembleia-geral.

2- Logo que convocada a assembleia-geral para esse efeito, a proposta de alteração deverá ser comunicada a todos os associados, estar à disposição dos associados, quer na sede quer nas delegações regionais, a fim de permitir atempada reflexão anterior à assembleia.

Artigo 34.º

A utilização de meios eletrónicos em tudo o que se refere nos presentes estatutos é possível desde que comprovada a fiabilidade dos mesmos na garantia dos princípios em causa.

Artigo 35.º

Em tudo que não esteja previsto nestes estatutos regulará a legislação que lhe for aplicada.

Registado em 14 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 8 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos da Guarda - USG/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de outubro de 2025 para o mandato de três anos.

- António João Cunha Mota, dirigente da direção regional do STAL da Guarda.
- Ana Filipa Silva Martins, dirigente do Sindicato dos Trabalhadoras da Indústria Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.
- António Patrocínio Robalo, dirigente do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.
- Carlos Jorge Sila Veloso, dirigente do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte.
- Cláudio Rafael Dias Figueiredo, dirigente da direção regional do STAL da Guarda.
- Honorato Gil Robalo, dirigente do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.
- Ilda Maria Silva Bernardo, dirigente do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.
- José Augusto Tenreiro, dirigente da direção regional do STAL da Guarda.
- Jorge Miguel Isidro Santos, dirigente do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte.
- José Pedro Branquinho Branco, dirigente do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.
- Maria do Céu Nunes Santos, dirigente do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.
- Margarida Maria da Silva Abrantes Figueiredo, dirigente do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal.
- Maria Helena Rafael da Costa Brites, dirigente do Sindicato dos Professores da Região Centro.
- Sofia Paula Nogueira do Rosário Monteiro, dirigente do Sindicato dos Professores da Região Centro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de outubro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Jorge Manuel Fernandes Costa.
Vice-presidente - Manuel Jorge Mendes de Oliveira.
Tesoureiro - António Moreira Ribeiro.

Vogais:

Cristiano da Silva Alves.
António Augusto Nunes da Cunha.
Hugo André Meireles Soares de Jesus.
Fernando Baptista Monteiro.
José Luís Rangel Ribeiro.
José Germano Oliveira Silva.
Bernardino António Moreira Alves.
António Manuel Machado Ribeiro.
Agostinho Cardoso Matias.
Fernando Messias dos Santos.
Carlos Alberto de Almeida Tomé.
António Pinto Da Costa.
Ana Cristina Correia de Jesus.
José Manuel Gomes Silveira Caixinha.
Rui Fernando Pinto Mesquita.
António Jorge Carneiro de Oliveira.
Carlos Alberto Mendes Fonseca.
Agostinho Manuel da Silva Ramos.
Joaquim Fernando Monteiro Moura.
Luís Maria Carvalho Roque.
Filipe Costa Sousa.
Hélder Camacho Aguiar.
Edgar Carvalho Rocha.
André Filipe Fonseca de Oliveira.
Roberto Carlos Jesus Freitas.
João Paulo Rodrigues Vieira.
Carlos Alberto Pimenta Alves Nona.
José Manuel Aguiar da Silva.
António Gonçalves de Carvalho.

Sérgio Pereira Azevedo Neto.
José Augusto Soares Ferreira.
Francisco José Santos Serra.

Suplentes:

Marco António Amaral Batista.
Pedro Tavares Santos.
Arménio Américo dos Santos Cardoso.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ANTRAL - Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 10 de outubro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014.

Artigo 23.º

(Composição e eleição)

1- A direcção será composta por um presidente e quatro vice-presidentes, devendo, na medida do possível, ser assegurada a representatividade das regiões Norte, Centro, Sul e Lisboa, necessariamente tendo em conta o número de sócios em cada região.

2- (...)

Artigo 24.º

(Competência)

1- (...)

2- Para obrigar a associação em quaisquer actos ou contratos mesmo de alienação ou oneração de bens, são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros, devendo uma delas ser a do presidente ou a do primeiro vice-presidente.

Registado em 18 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 160 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

FNOP - Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de julho de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Frutoeste, CRL, representada por Domingos Joaquim Filipe dos Santos.

Vice-presidente - Carmo & Silvério, SA, representada por Paulo Jorge Vieira Maria.

Vice-presidente - Granfer, CRL, representada por Filipe Pedro Timóteo Ferreira.

Vice-presidente - Frutalgoz, L.^{da}, representada por Sílvia Maria Nunes Gonçalves Neves.

Vice-presidente - Torriba, SA, representada por Gonçalo Falcão Martins Pena Escudeiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Industriais de Botões - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de setembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Louropel, Fábrica de Botões, L.^{da}, representada por Avelino José Sousa Rego.

Vice-presidente - Eurobotónia - Indústria de Botões, L.^{da}, representada por Alcino José da Silva Pereira Gonçalves.

Tesoureiro - José Ferreira Fernandes, L.^{da}, representada por José Pedro Carvalho Fernandes.

Vogal - David dos Santos Marçal, L.^{da}, representada por Mário Manuel Fidalgo Marçal.

Vogal - Fábrica de Botões Elite, L.^{da}, representada por Manuel Augusto.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Lisnaveyards - Naval Services, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 12 de novembro de 2025 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

João Eduardo Duarte Miranda.
João Pedro Antunes Costinha.
Ruben Miguel Tavares da Silva.
Rui Filipe Fonseca Santana.
Bruno Rafael Atalaia Espada.

Suplentes:

Vítor André dos Santos Carromeu.
João André Patrício Nunes.
André Filipe Graça Oliveira.
Pedro Miguel Gonçalves Honrado.

Registado em 19 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 77, a fl. 67 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos - ERSE - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 30 de outubro de 2025 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Diogo Palpista Bárbara.
Helena Isabel Gaspar Duarte de Almeida.
Maria Carolina Cruzeiro Nabais.

Suplentes:

Ana Filipa Saudade e Silva dos Santos de Almeida.
Miguel Alexandre Pires Alves.

Registado em 19 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 76, a fl. 67 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

ADP - Fertilizantes, 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 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de novembro de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ADP - Fertilizantes, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que nos dias 19 e 20 de fevereiro de 2026, se irá realizar na empresa abaixo identificada, nas instalações de Alverca do Ribatejo e do Lavradio, ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: ADP - Fertilizantes, SA.

Sede: Estrada Nacional 10 - Apartado 88 - 2616-907 Alverca do Ribatejo.»