

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a IBERCOURIER - Serviço de Transporte Urgente, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT)

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1-O presente acordo de empresa (AE), obriga, por uma parte a IBERCOURIER - Serviço de Transporte Urgente, Unipessoal L.^{da}, adiante designada «IBERCOURIER» ou «empresa» e por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

2-O AE abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade do Correio Expresso e as categorias profissionais constantes do anexo I.

3-Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange a empresa, declarando que estimam ser abrangidos pelo presente AE no mínimo 37 trabalhadores.

4-O presente AE, incluindo os seus anexos, constitui um todo e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

5-Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

- Anexo I - Categorias profissionais, níveis, retribuição mínima garantida, remunerações pecuniárias e ajudas de custo;
- Anexo II - Conteúdo funcional das categorias profissionais.

Cláusula 2.^a

Vigência, renovação e caducidade

1-O presente AE entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2-O presente AE vigora por um período de 24 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária prevista no anexo I, cujo prazo de vigência é de 12 meses.

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

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

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1-O AE pode ser denunciado, por qualquer um dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao termo do prazo de vigência.

2-A denúncia deve ser acompanhada de uma proposta negocial, escrita e fundamentada.

3- A resposta à proposta negocial referida no número anterior deverá ser enviada à outra parte até 30 dias após a receção daquela.

4- As reuniões iniciar-se-ão no prazo máximo de quinze dias, a contar da data da receção da contraproposta ou do termo final do prazo para apresentação desta.

5- O calendário do processo negocial será fixado na primeira reunião de negociação.

6- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos processos de revisão do AE, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7- Em caso de proposta de revisão, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência do AE ou de sua posterior revisão, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.

8- No caso previsto no número precedente o prazo para a resposta referida no número 3 iniciar-se-á no final do sexto mês a contar da vigência do AE e as reuniões nos termos do número 4.

CAPÍTULO II

Direito sindical e exercício da ação sindical

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os seus representantes têm o direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos no AE e na lei.

2- Os dirigentes e os delegados sindicais que trabalham na empresa têm direito a afixar no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do seu normal funcionamento.

3- A empresa porá à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram com uma antecedência de oito dias, um local situado no interior da mesma ou por acordo na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- É vedado à empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da atividade sindical, nos termos da lei.

5- As infrações ao disposto no número anterior são punidas nos termos da lei.

6- É nulo e de nenhum efeito legal todo o ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades sindicais.

Cláusula 5.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros das direções sindicais que sejam trabalhadores da empresa, beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, contando como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição ou outro qualquer direito.

2- Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês e do direito a faltas justificadas sem retribuição para o exercício de funções sindicais.

3- Para beneficiar do crédito previsto no número anterior, deve-se avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia útil, salvo motivo atendível.

4- Não são considerados para efeitos de créditos sindicais os tempos despendidos por delegado ou dirigente sindical que, nos termos da lei e deste AE, tenham direito a crédito de horas, em reuniões realizadas por iniciativa da empresa ou por esta aceites, bem como em reuniões de negociação do acordo de empresa ou da comissão paritária.

Cláusula 6.^a

Direito a informação e consulta

1- Os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, designadamente:

a) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

2- É aplicável ao exercício do direito à informação e consulta dos delegados sindicais o disposto na lei.

Cláusula 7.^a

Reuniões de trabalhadores

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

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

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

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de 24 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 24 horas pode ser encurtado.

Cláusula 8.^a

Desconto da quota sindical

1- Nos termos da lei, a empresa procederá ao desconto da quota sindical na retribuição de cada trabalhador, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação e envio ao sindicato até ao dia 12 do mês seguinte a que disser respeito, o que fará acompanhar do respetivo mapa.

2- A declaração de autorização, o pedido de cobrança, bem como a respetiva revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega na empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantia das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da empresa

1- São deveres da empresa, para além dos previstos na lei, os seguintes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo;

b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação e iluminação, e onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

c) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, certificado donde conste a antiguidade do trabalhador, categorias profissionais que lhe foram atribuídas e cargos desempenhados;

d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência, em princípio, seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos mesmos;

e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores;

f) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções da sua categoria profissional, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;

g) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

h) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço;

i) Disponibilizar a cada trabalhador um exemplar do presente AE, bem como informação relevante sobre matéria laboral aplicável, no prazo de três meses após a entrada em vigor do presente acordo;

j) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;

k) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

l) Garantir aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respetivas funções;

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

n) Constitui dever da empresa, quando ao serviço desta ocorra qualquer acidente com viaturas próprias ou do trabalhador, desde que previamente autorizado, garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária.

2-O disposto nas alíneas *m)* e *n)* do número anterior não será aplicável quando tais situações resultem da culpa ou negligência do trabalhador.

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

1-Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores da empresa:

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

b) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de 15 dias, quaisquer alterações sobre aspetos relevantes para a relação laboral, nomeadamente dados de contacto;

c) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção, negócios e quanto ao sigilo e segurança das mercadorias e correspondência;

d) Ser portador de cartão de identidade da empresa, quando estiver em serviço, exibindo-o quando lhes seja pedido;

e) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

f) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

l) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do AE.

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

Cláusula 11.^a

Formação profissional

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever quer da empresa, quer dos trabalhadores e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- A empresa deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades da empresa de qualificação dos trabalhadores.

3- A empresa obriga-se a proporcionar aos seus trabalhadores ações de formação profissional adequadas à respetiva qualificação, nos termos previstos na lei.

4- Mediante solicitação do trabalhador, a empresa fornecer-lhe-á declaração donde conste o seu registo individual de formação.

Cláusula 12.^a**Garantias do trabalhador**

É proibido à empresa, para além das situações previstas na lei:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou no AE, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou no AE;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalhoCláusula 13.^a**Local de trabalho. Mudança e efeitos**

- 1- Local de trabalho é aquele que estiver contratualmente definido.
- 2- Caso se verifique a existência de vaga noutra local de trabalho e não haja inconveniência para o serviço, deverá ser facilitada a mudança ao trabalhador que o requeira, ou àquele que o solicite por permuta com outro trabalhador.
- 3- A mudança pode também ser efetivada por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador e nos restantes termos legais.

Cláusula 14.^a**Deslocações em serviço**

- 1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.
- 2- Para efeitos do número 1, entende-se por:
 - a) Deslocação em serviço - A prestação temporária de trabalho ou de formação fora do local habitual;
 - b) Local habitual de trabalho - Aquele em que o trabalhador foi colocado;
 - c) Ajudas de custo - Os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste acordo.

Cláusula 15.^a**Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço**

- 1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:
 - a) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no anexo I do presente acordo;
 - b) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho ou de formação, e vice-versa, na parte em que exceda o horário normal de trabalho.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 16.^a**Período normal de trabalho**

1- Define-se por período normal de trabalho, o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2- O período normal de trabalho diário e semanal é, respetivamente, de 7 horas e 30 minutos e 37 horas e 30 minutos.

3- Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente acordo desenvolvem a respetiva atividade em regime de jornada contínua.

4- O intervalo de descanso, que, não se considera, para nenhum efeito, tempo de trabalho, é de 30 minutos.

5- O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

Cláusula 17.^a**Horário de trabalho****Regras gerais**

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

2- A empresa fixará os horários de trabalho dentro dos limites previstos na lei e no presente AE.

3- Salvo caso fortuito ou de força maior, notório ou devidamente justificado, a alteração do horário atribuído a um trabalhador ser-lhe-á comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar -se após o descanso semanal.

4- Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

5- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e período de folga semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

6- Os horários de trabalho deverão ser implementados após informação e consulta dos trabalhadores e serão afixados em cada local de trabalho, nos termos da lei.

7- A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

8- São permitidas trocas de horários e de folgas entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que comunicadas previamente ao superior hierárquico e por este autorizadas.

9- A definição das modalidades de horários de trabalho a praticar nos serviços será precedida de consulta aos sindicatos representativos dos trabalhadores a abranger.

Cláusula 18.^a**Intervalo de descanso**

1- Considera-se intervalo de descanso a interrupção no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 19.^a**Repouso**

1- Entende-se por repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2- O período de repouso terá uma duração mínima de onze horas.

3-O período referido no número anterior poderá ser reduzido, quando condições particulares da laboração ou do serviço o justifiquem, sendo para o efeito elaboradas as escalas respetivas com a participação dos trabalhadores e posteriormente afixadas em cada local de trabalho.

4-No caso previsto no número 3, será sempre garantido ao trabalhador o correspondente descanso compensatório, num período que não poderá exceder uma semana.

5-O disposto no número 3 não será aplicável a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, nos casos em que tal seja determinado por prescrição médica.

Cláusula 20.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 22h00 de um dia e as 8h00 do dia imediato.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1-Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho e como tal considerado pela lei.

2-Nenhum trabalhador poderá prestar mais do que duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano, exceto nos casos previstos na lei.

Cláusula 22.^a

Isenção de horário de trabalho

1-Por acordo, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que efetue as seguintes funções:

- a) Cargos de direção e chefia;
- b) Funções de confiança;
- c) Trabalhadores com tarefas externas;

2-A retribuição mínima devida pela isenção de horário de trabalho é de 20 % da retribuição base mensal.

Cláusula 23.^a

Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho

1-As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

- a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

2-A isenção não prejudica o direito ao tempo de repouso, ao dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e ao feriado.

Cláusula 24.^a

Descanso semanal

1-Entende-se por período de descanso semanal a suspensão da prestação de trabalho durante dois dias consecutivos por semana, que coincidirão com o sábado e com o domingo, salvo as exceções previstas neste acordo.

2-Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia.

3-Os dois dias de descanso só poderão deixar de ser o sábado e o domingo quando se trate de serviços ou atividades que funcionem ao sábado e/ou ao domingo;

4-Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

5-Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se o período de repouso previsto na cláusula 15.^a, exceto nas situações em que, por necessidade de funcionamento dos serviços, tal não seja possível, garantindo-se neste caso o correspondente descanso compensatório, no prazo de uma semana.

6-O disposto no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, quando seja concedido ao trabalhador um dia de descanso complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.

SECÇÃO III

Feriados, férias e faltasCláusula 25.^a**Feriados**

- 1- São considerados feriados os que como tal se encontram previstos na lei.
- 2- São igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 26.^a**Férias**

- 1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias entre maio e outubro com a duração de 22 (vinte e dois) dias úteis.
- 2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Um dia de férias, até 4 faltas ou oito meios-dias.
- 3- 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.
- 4- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 27.^a**Alteração, adiamento e interrupção do período de férias**

- 1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período mínimo de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.^a**Doença no período de férias**

No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

Cláusula 29.^a**Faltas****Noção de falta**

- 1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
- 2- O regime relativo às faltas é o constante da lei.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras remunerações pecuniárias

Cláusula 30.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e do presente AE, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores a tempo completo, enquadrados nas categorias abrangidas pelo presente AE constam do anexo I.

Cláusula 31.^a

Diuturnidades de antiguidade na empresa

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa será atribuída uma diuturnidade de valor indicado no anexo I em (outras remunerações pecuniárias) por cada 3 anos completos ao serviço na empresa, até ao limite de 5 diuturnidades.

2- Os trabalhadores que neste momento já ultrapassaram esse limite, mantêm as que detêm.

Cláusula 32.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição base e outras prestações retributivas.

2- O subsídio referido no número anterior deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar o primeiro período de férias, desde que igual ou superior a 10 dias úteis.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente à sua retribuição mensal, o qual lhes será pago com a retribuição respeitante ao mês de novembro e corrigido em caso de aumento de vencimento no mês de dezembro.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nos casos previstos na lei.

Cláusula 34.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com acréscimo de 40 % da retribuição normal.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 75 % da retribuição normal.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

Cláusula 36.^a

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores que perfaçam um mínimo de 4 horas de trabalho diário têm direito a auferir um o subsídio de refeição por cada dia efetivo de trabalho, no montante previsto no anexo I.

2- Quando o período de trabalho diário seja inferior a 4 horas, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição em valor calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3- O subsídio de refeição é pago em doze meses.

CAPÍTULO VI

Segurança saúde e medicina no trabalho

Cláusula 37.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A empresa assegurará as condições adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, diretamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho, dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem, preferencialmente médicos de medicina do trabalho.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como a todos os de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- A empresa deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

Cláusula 39.^a

Comunicação da doença

1- Quando o trabalhador tiver que faltar ou ausentar-se, por motivo de doença, deverá avisar o empregador, salvo manifesta impossibilidade, no 1.º dia útil após a sua ocorrência.

2- À comunicação prevista no número anterior seguir-se-á, logo que possível, o envio do certificado de incapacidade temporária passado pelos serviços médicos competentes.

3- O disposto no número anterior aplica-se igualmente a qualquer período de renovação da respetiva baixa, sob pena das correspondentes faltas serem consideradas injustificadas.

Cláusula 40.^a

Proteção na incapacidade permanente parcial

Se o trabalhador ficar afetado de incapacidade permanente parcial (IPP - acidente de trabalho) que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua profissão/categoria, a empresa dar-lhe-á, sempre que possível, ocupação em atividade compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afetado.

CAPÍTULO VII

Progressão na categoria e mudança de categoria

Cláusula 41.^a

Progressão na categoria

- 1- Os trabalhadores da categoria técnico operacional, a sua progressão realiza-se conforme consta do anexo I.
- 2- As faltas injustificadas e os períodos de licença sem vencimento não serão tomados em consideração no período de tempo referido no número anterior.

Cláusula 42.^a

Mudança de categoria/formas de recrutamento

- 1- Quando ocorram vagas na empresa estas serão preenchidas preferencialmente com recurso ao recrutamento interno.
- 2- Para efeitos de recrutamento interno, a empresa dará conhecimento a todos os trabalhadores, pelos meios considerados adequados, da existência das vagas e ainda dos seguintes elementos:
 - a) Designação e conteúdo funcional da categoria e sua remuneração base;
 - b) Local e horário de trabalho;
 - c) Requisitos a satisfazer pelos candidatos;
 - d) Data-limite de apresentação de candidaturas.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 43.^a

Regime legal

- 1- Às situações que não sejam objeto de regulação pelo presente AE aplicam-se as disposições previstas no Código do Trabalho ou na legislação laboral avulsa, que em cada momento estiverem em vigor.
- 2- As normas referidas no número anterior aplicam-se nomeadamente nas seguintes matérias, na parte em que não se encontrem total ou parcialmente tratadas no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:
 - a) Direitos de personalidade dos trabalhadores;
 - b) Igualdade e não discriminação;
 - c) Parentalidade;
 - d) Trabalhador-estudante;
 - e) Faltas;
 - f) Procedimento disciplinar.

Cláusula 44.^a

- 1- É constituída a comissão paritária para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste AE.
- 2- A comissão paritária será composta por dois elementos, um nomeado pela empresa e um pelo sindicato outorgante, e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste acordo de empresa.
- 3- A comissão paritária deliberará num prazo de quinze (15) dias a contar da data da apresentação, por escrito da dúvida suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes.

Cláusula 45.^a

Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis.

ANEXO I

Tabela salarial

Categoria	Nível	Retribuição mínima garantida 2026
Director de departamento	Único	1 335,00 €
Coordenador/director de vendas nacional Coordenador de plataformas nacionais Responsável de área/equipa Gestor de segurança	Único	1 170,00 €
Técnico operacional	Sénior/1. ^a categoria (a partir de 5 anos de antiguidade)	1 090,00 €
	Júnior/2. ^a categoria (de 2 a 5 anos de antiguidade)	1 045,00 €
	Base/3. ^a categoria (até 2 anos de antiguidade)	970,00 €
Chefe de armazém Técnico administrativo Técnico de informática Técnico comercial	Único	1 040,00 €
Assistente administrativo	Único	975,00 €
Operador de armazém Porteiro	Único	950,00 €

Outras prestações pecuniárias

	2026
Diuturnidades	30,00 €
Subsídio de refeição	10,46 €

Ajudas de custo

	2026
Preço km veículo próprio	0,252 €/km
Portagens	100 %
Pequeno almoço	6,00 €
Almoço	15,00 €
Jantar	20,00 €
Alojamento	100 %

ANEXO II

Conteúdo funcional das categorias profissionais

Director de departamento - É o trabalhador que orienta e lidera equipas de profissionais, acompanha o trabalho dos responsáveis de equipa ou coordenadores, é responsável por planear, definir metas para o departamento, alinhar o setor com os objetivos gerais da organização, criar regras e rotinas para melhorar o trabalho diário, gerir e monitorizar o orçamento atribuído à empresa e reportar dados e progressos à administração.

Coordenador/diretor de vendas nacional - É o trabalhador que coordena e organiza de forma efetiva o trabalho de uma área ou equipa da empresa, é responsável por desenvolver e implementar estratégias de vendas de acordo com os objetivos comerciais da empresa.

Coordenador de plataformas nacionais - É o trabalhador que coordena as plataformas em Portugal, faz a gestão de todas as rotas, administra custos e orienta aos resultados, cria estratégias, desde a produtividade do pessoal até remodelação de rotas a nível nacional. É responsável pelas plataformas e está disponível para resolver os problemas a qualquer hora.

Responsável de área/equipa - É o trabalhador que coordena e organiza de forma efetiva o trabalho de uma área ou equipa da empresa, orienta e coordena funcionalmente a atividade dos respetivos trabalhadores.

Gestor de segurança - É o trabalhador responsável pela vigilância e tratamento de correspondências desaparecidas com o intuito de solucionar cada caso o mais rapidamente possível, utilizando de todos os recursos disponíveis para tal.

Técnico(a) operacional - É o trabalhador que planeia, controla, coordena e executa os procedimentos relativos às atividades de transporte, acompanha o fluxo das correspondências e encomendas, faz a mediação entre expedidores e destinatários, executa os tramites ou formalidades legalmente exigidos, inclusive no que se refere à emissão do documento de transporte, verifica os contratos e documentos de transporte e dá apoio ao processo comercial; emite toda a documentação relativa aos serviços prestados.

Chefe de armazém - É o trabalhador que coordena, organiza e fiscaliza o trabalho no armazém, soluciona os problemas que digam respeito a rotas, encomendas e pessoal durante o seu turno.

Técnico(a) administrativo - É o trabalhador que organiza e executa atividades técnico-administrativas especializadas, no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que o requeiram conhecimentos técnicos específicos.

Técnico(a) de informática - É o trabalhador que instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas informáticos e é responsável por garantir a satisfação das necessidades da empresa neste domínio.

Técnico(a) comercial - É o trabalhador que promove os serviços da empresa, efetua a prospeção de novos negócios através da apresentação da empresa a potenciais clientes, elabora e apresenta propostas, acompanha os respetivos processos até à conclusão dos serviços e dá apoio ao processo operacional.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, procede ao tratamento da correspondência e documentação, registando e atualizando informação e os dados necessários à gestão de uma ou de mais áreas da empresa.

Operador de armazém - É o trabalhador que separa as correspondências e encomendas, efetua a paletização e filma o que foi separado, organiza e limpa o armazém, opera máquinas em armazém, desde que habilitado.

Porteiro(a) - É o trabalhador que receciona clientes, controla e regista as entradas e saídas de pessoas e veículos e efetua serviço de escritório.

Lisboa, 3 de agosto de 2026.

Pela IBERCOURIER - Serviço de Transporte Urgente, Unipessoal L.^{da}:

Maria do Céu Geraldês Tomeno, na qualidade de gerente com poderes.

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

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, membro da direção nacional, na qualidade de mandatário.

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

Depositado a 10 de agosto de 2026, a fl. 151 do livro n.º 13, com o n.º 206/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.