

PROPOSTA de revisão e consolidação do Acordo de Empresa aplicável aos trabalhadores da SCOTTURB.

**PROPOSTA DE ACORDO DE EMPRESA (AE)
FECTRANS/SCOTTURB**

**CAPÍTULO I
Âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1ª
(Âmbito)**

1. A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por AE ou Acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Scotturb – Transportes Urbanos, Lda. e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.
2. O presente AE substitui o Acordo de empresa celebrado entre as partes aqui outorgantes e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 1997.
3. O presente AE abrangerá um empregador e cerca de 370 trabalhadores.

**Cláusula 2ª
(Vigência e denúncia)**

1. Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.
2. O período de vigência será de 36 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
3. Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (Anexo II), o seu período de vigência será de 12 meses contados a partir da sua produção de efeitos.
4. As cláusulas de expressão pecuniária (Anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.
5. Decorrido o prazo de vigência referido no número 2 desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:
 - a) Não tendo havido denúncia, o AE renova-se sucessivamente por períodos de um ano;
 - b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;
 - c) Decorrido o período referido na alínea anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

**Cláusula 3ª
(Tempo e forma de revisão)**

1. A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e conterá proposta de revisão, total ou parcial, da convenção.
2. A denúncia só poderá ter lugar nos sessenta dias que antecedem o termo do prazo convencionado na cláusula anterior.
3. A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPITULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4ª **(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.
3. O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 5ª **(Período experimental)**

1. No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 240 dias para as categorias profissionais dos Grupos I, II e III das áreas Administrativa, Manutenção e Movimento;
 - b) 180 dias para as categorias profissionais dos Grupos IV e V das áreas Administrativa, Manutenção e Movimento e do Grupo VI das áreas Administrativa e Manutenção;
 - c) 90 dias, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público do Grupo IV da área Movimento;
 - d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores.
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. No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.
4. O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.
5. A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6ª **(Categorias profissionais)**

1. Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I. Para os trabalhadores já admitidos na data da entrada em vigor do presente AE proceder-se-á à redenominação da categoria profissional tendo em conta a tabela de equivalências entre categorias profissionais constante do mesmo anexo.
2. É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste AE, 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.

3. Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 7ª
(Quadros de pessoal)

1. A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.
2. Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.
3. Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8ª
(Regulamentação do quadro - Densidades)

1. As densidades mínimas para as categorias profissionais de técnico de manutenção e de técnico administrativo são as seguintes:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	—	1	1	2	2	3	3	4	4	5
II	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2. Se existir apenas um técnico de manutenção ou um técnico administrativo, este terá de ser classificado com o nível II.
3. Existindo mais que dez técnicos de manutenção ou mais que dez técnicos administrativos, a respetiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.
4. Nos estabelecimentos com cinco ou mais técnicos de manutenção ou onde não haja um técnico de manutenção nível V, tem que haver, pelo menos, um classificado como responsável de secção.
5. Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete técnicos de manutenção têm que classificar um como técnico de manutenção V.
6. Para os trabalhadores da área administrativa é obrigatória a existência de:
 - a) Um profissional classificado como responsável de secção II por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço;
 - b) Um profissional classificado como responsável de serviço por cada dois profissionais classificados como responsável de secção II no mesmo sector de serviços, departamento ou de divisão,
 - c) O número de estagiários não poderá exceder em 50% o de técnicos administrativos, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um técnico administrativo;
 - d) O cômputo dos técnicos administrativos será efetuado em separado em relação aos escritórios centrais e a cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 9ª
(Acesso)

1. Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.
2. No provimento dos lugares, a Empresa dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.
3. O acesso às seguintes categorias profissionais pode ser efetuado, em regime de estágio, por trabalhadores habilitados com, no mínimo, cursos de formação que confirmem equivalência ao

12º ano de escolaridade: técnico de bilheteira e despachos, técnico de manutenção e técnico administrativo.

4. O exercício de funções em regime de estágio nos termos do número anterior tem a duração de um ano, no termo do qual os trabalhadores terão acesso ao nível inferior da categoria correspondente.

5. Excluem-se do disposto no número 3 os trabalhadores relativamente aos quais não seja obrigatório o 12º ano de escolaridade, caso em que terão que ter a escolaridade mínima exigida atenta a idade concreta.

6. O período de permanência em cada categoria profissional e as condições de acesso à categoria profissional subsequente constam do anexo II.

Cláusula 10ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1. A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2. O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.

3. No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo.

4. O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11ª

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE, 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 AE;
- 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 abrangerá 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 nº 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 nº 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 auferidos, 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 excecional, 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) Quando utilizado, assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes individuais de controlo do horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho suplementar nele registado;

n) Adquirir o livrete individual de controlo e fornecê-lo ao trabalhador, quando aplicável;

o) 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;

p) 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.

Cláusula 12ª

(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 AE;
- 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 contrárias às disposições do presente AE e aos seus direitos e garantias;
- 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 13^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 AE;
- 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.

Cláusula 14^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 de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às empresas formas de lock-out.

CAPÍTULO IV

Agente Único

Cláusula 15ª (Agente único)

1. É agente único nos transportes de passageiros, o Motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de Cobrador-Bilheteiro e desempenha para além das suas funções de Motorista, as principais tarefas do Cobrador-Bilheteiro;
2. A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.
Pode no entanto, posteriormente, o trabalhador deixar de praticar este regime desde que para tal autorizado pela respectiva Direcção da Empresa ou, na falta desta autorização, por deliberação favorável da Comissão paritária sobre recurso do trabalhador.
3. A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25% sobre a remuneração da hora normal durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com pagamento mínimo do correspondente a 4 horas de trabalho diário nessa situação.
4. O pagamento mínimo mencionado no número anterior, respeitará o acordo efetuado entre o STRUP e a ANTROP e publicado no BTE nº48 de 29 de Dezembro de 2015.

CAPÍTULO V

Local de Trabalho

Cláusula 16ª (Local de trabalho)

1. Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.
2. 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.
3. Caso da aplicação do previsto no número anterior resulte um acréscimo de custo com a deslocação, devidamente comprovado por meio de documento, tem o trabalhador direito a ser ressarcido de tais custos.
4. 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 17ª (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.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 18^a
(Tempo de Trabalho)

Para efeitos do presente AE, 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 19^a
(Tempo de Descanso)

1. Para efeitos do presente AE, 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 20^a
(Tempo de Intervalo)

O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 21^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 22^a
(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será 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.

Cláusula 23^a
(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

1. O período normal de trabalho será de 39 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 48 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.
 - a) A janeiro de 2018, o período normal de trabalho será de 38 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 36 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.
 - b) A janeiro de 2019, o período normal de trabalho será de 37 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 24 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

- c) A janeiro de 2020, o período normal de trabalho será de 36 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 12 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

A janeiro de 2021, o período normal de trabalho será de 35 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas diárias, de segunda a sexta-feira..

2. Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais do presente AE.
3. Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:
 - a) Horário fixo;
 - b) Horário móvel.
4. Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao ministério responsável pela área laboral nos casos em que a lei o exija.
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 livrete individual de controlo ou em tacógrafo analógico ou digital, de acordo com o legalmente definido, designadamente no Decreto Lei nº 237/2007.
7. Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra até antes do início do descanso diário ou semanal.
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 24ª

(Trabalho em horário seguido)

1. Este regime de horário de trabalho é praticado pelos motoristas e será de trinta e cinco horas semanais, não podendo ser superior a sete horas diárias distribuídas em cinco dias.
2. Este regime de horário de trabalho é facultativo, devendo previamente ser aceite pelos trabalhadores.
3. O trabalho em horário seguido não pode iniciar-se depois das sete horas nem antes das catorze horas.
4. Sempre que possível decorrerá um intervalo com a duração de trinta minutos, que ocorrerá após a terceira hora de serviço.
5. Quando excepcionalmente, não for possível ocorrer o intervalo mencionado no número anterior, os trabalhadores têm direito ao reembolso mencionado no número sete, alínea a), da cláusula cinquenta e quatro.
6. É vedado à empresa efectuar trabalho suplementar neste regime de horário de trabalho.

Cláusula 25ª

(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, designadamente, verificação da viatura, abastecimento, prestação de contas, sendo que, pelo menos dez desses minutos deverão ser previstos no início da jornada de trabalho.

Cláusula 26ª

(Trabalho suplementar)

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
2. É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.
3. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.
4. Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.
5. Excecionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior 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;
6. Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

Cláusula 27^a
(Trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

CAPÍTULO VII
Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28^a
(Tempo de Descanso Semanal)

1. Os trabalhadores têm direito a 2 dias consecutivos de descanso semanal sendo um deles de descanso complementar.
2. Um dos 2 dias de descanso semanal coincidirá sempre que possível com o domingo.
3. Os trabalhadores que pratiquem horário fixo terão o descanso semanal ao sábado e ao domingo.

O descanso poderá, contudo, verificar-se em outros 2 dias consecutivos, se para tanto houver acordo por escrito entre o trabalhador e a Empresa, ou nos casos em que, à data da entrada em vigor deste AE, já se verificar essa situação.
4. Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel o período de descanso semanal terá a duração mínima de 48 horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecida no nº 4 da cláusula 20^a.
5. Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso não complementar tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatos.
6. Se o trabalhador prestar serviço nos 2 dias do período de descanso semanal, tem direito a descansar 2 dias completos, um dos quais terá lugar num dos 3 dias imediatos e o outro em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, ou juntamente com o período de férias imediato.
7. O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores em serviço no estrangeiro, aos quais se aplica o disposto no nº 5., devendo, contudo, o dia ou dias de descanso ser gozados imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.
8. Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal e/ou complementar sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os casos em que seja determinado:
 - a) Que o trabalho se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal ou de descanso complementar;

- b) Que os horários de trabalho envolvam a prestação do serviço normal em 2 dias civis.

Cláusula 29^a
(Feriados)

1. São feriados obrigatórios os definidos na Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.
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 30^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 n.ºs 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 31^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 32^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, as quais terão de ser gozadas 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, devendo, na marcação, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores.

Cláusula 33^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, ou 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 n.ºs 5 e 6 da cláusula 30^a.

Cláusula 34^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. Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.
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 da doença, 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 35^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 36ª**(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 37ª**(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 pressupõem 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 38ª**(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 pressupõem 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 possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPITULO VIII**Faltas****Cláusula 39ª****(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 40^a
(Tipos de falta)

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;
 - j) A que por lei seja como tal considerada.
3. É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 41^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 ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
 - b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE;
 - c) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 42^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 43^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:

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

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 44^a

(Retribuição do trabalho)

1. As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.
2. A entidade empregadora entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.
3. Para todos os efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno e subsídio de agente único, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

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

Cláusula 45^a

(Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

1. Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.
2. O disposto no número anterior não é considerado acesso.
3. Se a substituição se prolongar para além de noventa dias consecutivos, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 46^a

(Diuturnidades)

Os trabalhadores têm direito por cada período de 5 anos de serviço na Empresa a uma diuturnidade no montante de € 14,00 até ao limite de 6, que farão parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 47^a

(Retribuição do trabalho suplementar em dia útil)

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

- a) 50% para a primeira hora;
- b) 75% para as restantes

Cláusula 48^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado)

1. O trabalho prestado em dia feriado ou em dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o 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 fracção 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.

Cláusula 49^a

(Determinação do Valor da Hora Normal)

Para efeito de remuneração de trabalho suplementar, de trabalho nocturno e trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou complementar e feriados, o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração normal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 50^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 diuturnidades, correspondentes ao período de férias a que têm direito.
2. Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do subsídio de agente único calculado nos termos do previsto na cláusula 15^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 51^a

(Subsídio de Natal)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.
2. Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do subsídio de agente único calculado nos termos do previsto na cláusula 15^a, o qual será pago, o qual será pago aquando do pagamento referido no número 1.

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.
7. A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social.
8. O pagamento do subsídio referido no número 6 e o adiantamento do subsídio referido no número 1 serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

Cláusula 52^a
(Abono para falhas)

Os trabalhadores de escritório com funções de Caixa e de Cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de € 22,00

2. Estão abrangidos pelo disposto nesta Cláusula os trabalhadores com a categoria de Recebedor, Bilheteiro e os Ajudantes de Motorista que habitualmente proceda à cobrança dos despachos e ou mercadorias transportadas.
3. Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos números 1. e 2., quando exerçam funções de venda de passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de € 1.45 por dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite de € 22,00 mensais.
4. Sempre que os trabalhadores referidos nos números 1. e 2. sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.
5. A partir de 1 de Janeiro de 2001, os trabalhadores com a categoria de motorista receberão, a título de abono para falhas, a quantia de € 5,00 mensais, o qual será proporcionalmente reduzido quando o cômputo mensal do horário efectivo prestado seja inferior a 80% do horário normal de trabalho.

Cláusula 53^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.

CAPITULO X
(Refeições e deslocações)

Cláusula 54^a
(Ajuramentação)

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de Ajuramentação de valor correspondente a 10% da sua remuneração base mensal.

Cláusula 55^a
(Subsídio de alimentação)

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação do trabalho no valor de € 7,10
2. Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios, terão direito gratuitamente às refeições servidas ou confeccionadas que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.
3. Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.
4. Não têm direito ao subsídio previsto no número 1. os trabalhadores que tenham tido reembolso da primeira refeição ou tenham direito à importância prevista no número 7. da cláusula 54ª ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

Cláusula 56ª

(Alojamento e deslocações no continente)

1. Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontrar a uma distância superior a 10 Km do seu local de trabalho.
2. *O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de 3 horas e um máximo de 5 horas após o início do serviço.*
3. Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos números 5 e 6 desta cláusula, terá obrigatoriamente que parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no nº anterior.
4. O trabalhador terá direito a tomar segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de 12 horas após o respetivo início, incluindo o período da primeira refeição. *A segunda refeição com a duração de uma hora, não poderá ocorrer antes da 3ª hora após o termo do intervalo da 1ª refeição, nem após o final da décima segunda hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.*
5. O intervalo para refeições deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada da refeição.
6. Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante o período fixado para a refeição fora dos limites estabelecidos no nº 1 desta cláusula, no valor de € 6.80
7. Terá direito a por cada refeição o trabalhador que encontrando-se dentro dos limites referidos no nº 1:
 - a) *Ao valor de € 6.19, se se tratar do intervalo para refeição a que alude o nº2;*
 - b) *Ao valor de € 5.66, se se tratar do intervalo para refeição a que alude o segundo parágrafo do nº4.*
8. O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:
 - a) À quantia diária como subsídio de deslocação de € 3.92
 - b) Ao reembolso da dormida contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de 3 estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
 - c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso não tenha tido segunda refeição por força do disposto no nº 4 desta cláusula, no valor de € 6.80
 - d) À quantia para pequeno almoço de € 1.34
9. Entre 2 pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber além do estipulado no nº anterior, para refeição, desde que não tenha tido primeira refeição por força do disposto no nº 2 desta cláusula, o valor de € 6.80

10. Não são devidos os quantitativos referidos no nº 6 nas alíneas b), c) e d), do nº 8 e 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

11. O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou suplementar. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

Cláusula 57^a

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

1. Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontra fora de Portugal Continental.
2. Os trabalhadores para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipuladas neste AE, têm direito:
 - a) Ao valor diário sempre que não regressem ao seu local de trabalho de € 6.86
 - b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.
3. Os Motoristas que efectuem serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das Empresas com representatividade regional (Internorte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, terão direito a:
 - a) € 75.71 por cada dia de viagem;
 - b) € 64.16 por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avaria ou atrasos.
4. Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestado no dia de início da viagem e no dia do término serão contadas como dias completos de trabalho.
5. O disposto na alínea b) do número 2. bem como o disposto sobre remuneração do trabalho suplementar (Cláusula 47^a), não é aplicável nos casos previstos no nº 3..
6. Os valores referidos no número 3. serão revistos trimestralmente segundo a actualização que resultar da alteração da cotação do escudo face ao franco francês; a paridade será estabelecida em relação à cotação do franco no dia da publicação deste AE.

CAPITULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 58^a

(Parentalidade, Trabalhadores Menores e Trabalhadores Estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPITULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59^a

(Cessação do contrato de Trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.
2. A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito:
 - a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;

- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPITULO XIII

Poder disciplinar

Cláusula 60ª

(Sansões Disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE e na Lei nº 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 61ª

(Sansões 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 62ª

(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 63ª

(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 AE 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.

CAPITULO XIV

Direito Coletivo

Cláusula 64^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 nº 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.

CAPITULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 65^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 engenheiro técnico do ramo de eletrotecnia.
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.

Cláusula 66^a**(Complemento de subsídio de doença)**

1. Em caso de doença, a Empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e o subsídio atribuído pela Segurança Social.
2. O regime estabelecido no número anterior não se aplica às baixas com duração igual ou inferior a 3 dias, salvo no caso de hospitalização.
3. Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da Segurança Social receberão da Empresa um complemento do montante estabelecido no número 1. e nas condições referidas no número 2., desde que a situação de doença seja documentada com Boletim
4. Quando seja devido o complemento a que se refere esta cláusula, o trabalhador receberá a remuneração por inteiro nos termos desta cláusula, reembolsando a Empresa no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando e se o receber.
5. Nos casos previstos no número 3. o trabalhador receberá mensalmente o valor a que tiver direito.

Cláusula 67^a**(Complemento de Reforma por Invalidez e Velhice)**

1. Os trabalhadores reformar-se-ão, obrigatoriamente, no ano em que atinjam o limite de idade prevista nos regulamentos da Segurança Social.
2. Aos trabalhadores reformados a Empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pelo Centro Nacional de Pensões de modo que o total a receber pelo trabalhador (pensão de reforma mais complemento da Empresa) fique compreendido entre os 60% e os 80% da remuneração mensal para a sua categoria profissional.
3. *Respeitando-se os limites mínimos e máximos atrás referidos, o complemento a receber pelo trabalhador é igual ao produto do número de anos de antiguidade na Empresa por 1,5% da sua remuneração mensal à data do deferimento da reforma.*
4. A Empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela CNP e segundo o mesmo valor percentual.
5. O direito ao complemento de pensão de reforma referida nos números 2. e 3. desta cláusula cessa se não for exercido nos termos do número 1. após o trabalhador ter sido para tal alertado pela Empresa.
6. Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador entregará nos serviços competentes da Empresa o respectivo requerimento, quando este lhe for solicitado.

Cláusula 68^a**(Preparação para a Reforma)**

1. O regime desta cláusula é aplicável aos trabalhadores durante os 6 meses que precedem a sua passagem à situação de reforma e visa a sua adaptação a essa situação.
2. O trabalhador que se encontre na situação referida no número anterior terá direito, sem perda de remuneração:
 - a) A uma dispensa de serviço com a duração de 2 meses;
 - b) A 2 dias de dispensa de serviço por mês;
 - c) A redução de 25% na redução do período normal de trabalho diário.
3. O trabalhador que pretenda usufruir dos direitos estabelecidos no número anterior deverá avisar a Empresa com a antecedência mínima de 3 meses.
4. Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no número 6. da cláusula anterior.

Cláusula 69^a**(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)**

1. No caso de incapacidade temporária, parcial ou absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional e enquanto durar esta situação, o trabalhador terá direito a um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e à indemnização legal a que tenha direito.
2. No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, ou doença profissional ao serviço da Empresa, esta diligenciará a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.
3. No caso de reconversão, o trabalhador nunca poderá receber retribuição inferior à remuneração da sua anterior categoria profissional.
4. Não sendo porém, possível a reconversão, é conferido ao trabalhador o direito à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que lhe sejam atribuídas.
5. No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão, é aplicável o disposto no número 4..
6. No caso de morte do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa suportará as despesas do funeral.

Cláusula 70^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 71^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.

Cláusula 72^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 custos 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 73^a (Transportes)

1. Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa no activo ou reformados.
2. Os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa.
3. Nos casos em que haja rede escolar subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.
4. Os filhos ou equiparados enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais têm direito a transporte gratuito.
5. Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares do CEP a que o trabalhador pertença ou de outro que escolher.
O direito consignado neste nº é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 Kms, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no nº seguinte.
6. O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, o viúvo ou a viúva, ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação, terão direito a 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do nº anterior.
7. Os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no nº anterior, estes quando acompanhados do pai, ou mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50% também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de 4 viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do nº 5.
8. O transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso necessita de uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de 48 horas, e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a 4 trabalhadores para cada viagem. Para as demais carreiras de serviço regular basta a apresentação do cartão de identificação da empresa.
9. Os trabalhadores da empresa no activo ou reformados poderão ainda utilizar os serviços expresso, beneficiando do desconto de 50%.
10. Os direitos consignados nos números anteriores, excepto o referido no número 5. abrangem também os serviços de transporte público de passageiros, regular ou expresso, efectuado por qualquer das empresas cinditárias da Rodoviária Nacional, Investimentos e Participações,

SA, independentemente das transformações que estas hajam sofrido ou venham a sofrer, quer quanto à natureza e forma jurídica quer quanto à titularidade do seu capital, nos termos seguintes:

- a) O preço dos serviços de transporte a prestar com qualquer destas empresas nas condições estabelecidas nos números anteriores será suportado pela Stagecoach;
- b) Os serviços de transporte a prestar por estas empresas serão requisitados previamente à Stagecoach, com a antecedência de dois dias úteis, a qual pagará ao interessado a importância correspondente mediante a exibição do título de transporte ou de impresso comprovativo da utilização do transporte que, emitirá para este efeito.

Cláusula 74ª

(Formação Profissional)

1. A Empresa obriga-se a suportar os custos com a obtenção e a 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 dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na Empresa de cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.
3. Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse período, 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 do título cujo custo foi suportado pela Empresa.
4. Exclui-se do disposto do número 1 os custos decorrentes do pagamento das taxas administrativas devidas.
5. A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

CAPITULO XVI

Comissão Paritária

Cláusula 75ª

(Comissão Paritária)

1. Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.
2. Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.
3. Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.
4. A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:
 - a) Interpretação do presente AE;
 - b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;
5. As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente AE.
6. A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para cada deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.
7. As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste AE e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do número 6, sendo aplicáveis após publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

8. A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.
9. Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPITULO XVII

Transmissão do estabelecimento e Insolvência

Cláusula 76^a **(Transmissão do estabelecimento)**

1. Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.
2. O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.
3. O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.
4. O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194º do Código do Trabalho, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.
5. Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.
6. A presente cláusula é aplicável em todas as situações de transmissão de estabelecimento, designadamente as que ocorram na sequência de procedimento concursal para prestação de serviços de transporte em linha ou rede e em que se verifique a existência anterior de trabalhador ou trabalhadores contratados para o efeito.
7. A transmissão operada nos termos do número anterior determina a garantia, para o trabalhador transferido, de todas as condições praticadas no momento em que se verificar a transmissão, designadamente as decorrentes do presente AE em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.
8. Não há lugar à aplicação do regime anteriormente previsto aos trabalhadores contratados, por qualquer via, nos últimos seis meses por referência à data de início do contrato de prestação de serviços que venha a ser celebrado.
9. De igual modo, e caso o procedimento concursal englobe apenas parte da rede de transporte, beneficiarão da aplicação do regime previsto na presente cláusula os trabalhadores afetos à exploração da mesma nos últimos doze meses.

Cláusula 77^a **(Insolvência)**

1. A declaração judicial da insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.
2. O administrador de insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.
3. A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeito ao regime geral estabelecido na lei.

Capítulo XVIII
Fatos de Trabalho

Cláusula 78^a
(Princípios Gerais)

1. A Empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.
2. O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.
3. O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo III.

Capítulo XIX
Refeitórios e Bares

Cláusula 79^a
(Princípios Gerais)

1. A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo os serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.
2. O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à Empresa suportar apenas:
 - a) As despesas com equipamento, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamentos;
 - b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.
3. Quanto à matéria da presente cláusula deverá ainda ter-se em atenção as disposições aplicáveis da lei das Comissões de Trabalhadores (Lei 46/79 de 12 de Setembro).

CAPITULO XX
Disposições finais e transitórias

Cláusula 80^a
(Aplicação do AE)

1. Da aplicação do presente AE aos trabalhadores atualmente abrangidos pelo AE ora revisto não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente alteração para categoria inferior, bem como diminuição de retribuição, subsídios e outras regalias de carácter regular ou permanente não contemplados neste AE mas que os trabalhadores vinham auferindo regularmente por força da aplicação de outras regulamentações coletivas de trabalho.
2. Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este AE passam a fazer parte integrante do mesmo.
3. As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 81^a

(Natureza globalmente mais favorável)

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente AE é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

**ANEXO I
CATEGORIAS PROFISSIONAIS**

**ANEXO II
*TABELA SALARIAL***

**ANEXO III
*REGULAMENTO DE FATOS DE TRABALHO***

TABELA SALARIAL E RESTANTE MATÉRIA PECUNIÁRIA: a atualização proposta é a que consta da fundamentação económica.

FECTRANS, outubro de 2016