



CONTRATAÇÃO COLETIVA

PROPOSTA DE PUBLICAÇÃO de texto de convenção coletiva de acordo com as práticas usos e costumes existentes na empresa.

CAPÍTULO I **Âmbito, vigência e revisão**

Cláusula 1ª. **(Âmbito)**

1. A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por AE ou Acordo de Empresa, obriga, por um lado, a Transportes Sul do Tejo SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas Associações Sindicais outorgantes.
2. Este AE abrange um empregador e, potencialmente, _____ trabalhadores.

Cláusula 2ª. **(Vigência)**

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 60 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
3. Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, o seu período de vigência será de 12 meses contados a partir da sua produção de efeitos.
4. A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária têm eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano

Cláusula 3ª. **(Tempo e forma da denúncia e da revisão)**

1. A denúncia far-se-á por escrito até 60 dias do termo de cada período de vigência.
2. A denúncia implicará a apresentação, por escrito, de uma proposta negocial global até sessenta dias do termo do período de vigência.
3. A resposta à proposta negocial global deverá ser feita, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta e deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas propostas, aceitando, recusando ou contrapondo.
4. Não havendo denúncia, a revisão pode ter âmbito parcial.

CAPÍTULO II **Admissão e carreira profissional**

Cláusula 4ª. **(Condições de admissão)**

1. As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste AE são as seguintes:

- a) Ser maior e possuir as habilitações mínimas legais, com exceção das categorias seguintes:

| <i>Categorias</i> | <i>Idade mínima</i> | <i>Habilitações literárias</i> |
|----------------------------------|---------------------|--|
| <i>Praticante de Bilheteiro</i> | 16 | -- |
| <i>Praticante de Despachante</i> | 16 | -- |
| <i>Ajudante de Lubrificador</i> | 17 | |
| <i>Ajudante de Lavador</i> | | |
| <i>Aprendiz Metalúrgico</i> | 16 | -- |
| <i>Aprendiz Electricista</i> | 16 | -- |
| <i>Paquete</i> | 16 | -- |
| <i>Telefonista</i> | 16 | -- |
| <i>Estagiário</i> | 16 | 9º ano de escolaridade ou equivalente |
| <i>Escriturário</i> | -- | Idem |
| <i>Secretário de Direcção</i> | -- | Curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado. |
| <i>Porteiro</i> | 21 | -- |
| <i>Guarda</i> | 21 | -- |

- b) Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior.

Cláusula 5ª
(Preenchimento de Vagas)

1. O preenchimento de vagas far-se-á preferencialmente por recurso aos trabalhadores do quadro da Empresa.
2. Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se candidatam e que disso possam fazer prova, poderão ser dispensados dos requisitos estabelecidos quanto às habilitações literárias.
3. Poderão ainda ser dispensados das habilitações requeridas na cláusula 4ª, mediante formação ou provas profissionais, os trabalhadores que sejam objeto de reconversão profissional.

Clausula 6ª.
(Duração do período experimental)

1. No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.
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 trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.
 5. A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.
 6. A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.
 7. Dada a natureza da sua atividade aplica-se, aos motoristas, o regime do n.º 1, b), desta cláusula.

Cláusula 7ª.
(Categorias profissionais)

1. Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.
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 haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a Empresa usar sempre 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 8ª
(Quadros de pessoal)

1. A Empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.
2. Caso o trabalhador apresente autorização ou declaração expressa para o efeito, nos termos da lei, a Empresa cobrará e enviará o valor da quota sindical até ao dia 15 do mês seguinte aos respetivos sindicatos.
3. Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão substituir os mapas dos respetivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 9ª
(Regulamentação do quadro – densidades)

1. As densidades mínimas para cada uma das categorias de oficiais metalúrgicos, eletricitas, escriturários e equivalentes são:

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 ^a | — | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 2 ^a | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |

- 1.1 Se existir apenas um oficial metalúrgico, eletricitista, escriturário ou equivalente, este terá de ser classificado como 1^a.
- 1.2 Existindo mais que dez oficiais metalúrgicos, eletricitistas, escriturários, ou equivalentes, a respetiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.
- 1.3 Nos estabelecidos com cinco ou mais oficiais metalúrgicos ou onde haja encarregado, tem que haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.
- 1.4 Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete metalúrgicos têm que classificar um como encarregado.
- 1.5 Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.
2. Para os trabalhadores praticantes de despachante, bilheteiro e ajudantes de lubrificador o seu número não poderá exceder um terço dos respetivos profissionais.
- 2.1 Poderá sempre haver um praticante desde que exista um profissional.
3. Para os trabalhadores eletricitistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:
 - 3.1 O número de aprendizes não pode ser superior ao total do número de oficiais e pré-oficiais.
 - 3.2 O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exercer o total do número de oficiais.
 - 3.3 Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais, onde não haja encarregado, tem que haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.
 - 3.4 Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete oficiais têm que classificar um como encarregado.
4. Para os trabalhadores de escritório é obrigatório a existência de:
 - 4.1 Um profissional classificado de chefe de secção por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço.
 - 4.2 Um profissional classificado de chefe de serviço, departamento ou de divisão por cada dois profissionais classificados de chefe de secção no mesmo sector de serviços, departamento ou de divisão.
 - 4.3 O número de estagiários não poderá exceder em 50% o de escriturários, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um escritório.

- 4.4 O cômputo dos escriturários será feito em separado em relação aos escritórios centrais e cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 10^a
(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. Terão acesso à categoria ou classe imediatas os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

| Tempo de permanência na Categoria ou Classe | Categoria Classe | Acesso |
|---|--|--|
| <i>Seis meses</i> | Praticante de Bilheteiro | Bilheteiro |
| Um Ano | Praticante de Despachante | Despachante |
| | Ajudante de Lubrificador | Lubrificador |
| | Estagiário do 1º ano | Estagiário do 2º ano |
| | Estagiário do 2º ano | Estagiário do 3º ano |
| | Estagiário do 3º ano | Escriturário de 2ª |
| | Aprendiz de Metalúrgico do 1º ano | Aprendiz de Metalúrgico do 2º ano |
| | Aprendiz de Metalúrgico do 2º ano | Praticante de Metalúrgico do 1º ano |
| | Praticante de Metalúrgico do 1º ano | Praticante de Metalúrgico do 2º ano |
| | Praticante de Metalúrgico do 2º ano | Profissional de Metalúrgico de 2ª classe |
| | Aprendiz de Eletricista do 1º ano | Aprendiz de Eletricista do 2º ano |
| | Aprendiz de Eletricista do 2º ano | Ajudante de Eletricista de 1º período |
| | Ajudante de Eletricista de 1º período | Ajudante de Eletricista de 2º período |
| | Ajudante de Eletricista de 2º período | Pré-Oficial de Eletricista do 1º período |
| | Pré-Oficial de Eletricista do 1º período | Pré-Oficial de Eletricista do 2º período |
| | Pré-Oficial de Eletricista do 2º período | Oficial de Eletricista (- de 3 anos) |
| <i>Três Anos</i> | Escriturário de 2ª classe | Escriturário de 1ª classe |
| | Oficial de Eletricista (- de três anos) | Oficial de Eletricista (+ de 3 anos) |
| | Profissional Metalúrgico de 2ª classe | Profissional Metalúrgico de 1ª classe |

(a) Será provido a cobrador-bilheteiro logo que comece a trabalhar só

4. Os aprendizes metalúrgicos serão promovidos a praticantes metalúrgicos do 1º ano com um ou dois anos de aprendizagem, conforme sejam admitidos, respetivamente, com 17 ou 16 anos de idade.
5. O praticante de lavador será promovido a lavador logo que atinja os 18 anos.
6. Os trabalhadores que já prestam serviço na Empresa e que possuam habilitações literárias necessárias para o ingresso nas categorias profissionais de escritório terão preferência no preenchimento dos lugares que entretanto ocorrerem.
7. Os paquetes que não possuam as habitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade.

8. a) Os trabalhadores eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de eletricista ou montador de eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2º grau de torpedeiros eletricitas da marinha de guerra portuguesa e curso da marinha portuguesa e Escola Militar de Eletromecânica, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2º período.
- b) Os trabalhadores eletricitas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1º período.
9. Os estagiários passam a escriturários de 2ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com exceção dos trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos de idade, que terão de fazer um estágio, que não pode ultrapassar um ano, integrados no escalão remunerativo de estágio do 3º ano.
10. A aprendizagem, os períodos de prática de estágio ou equivalentes far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial ou equivalente, sempre que a Empresa não possua serviços autónomos para a formação profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11ª

(Deveres da Empresa)

Sem prejuízo de outras obrigações constantes na Lei nº99/2003 de 27 de Agosto, são deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente AE, bem como prestar às Associações Sindicais outorgantes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- d) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite por escrito
- e) Garantir aos trabalhadores do horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- f) Garantir aos trabalhadores do horário fixo que por motivos imperiosos sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte público, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- g) Assinar na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho extraordinário nele registado;

- h) Adquirir o livrete de trabalho referido no Anexo V, de acordo com o previsto no Art.º 2º desse Anexo, com indicação do tipo de horário de trabalho e do respetivo descanso semanal.
- i) Proporcionar aos trabalhadores, local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório
- j) Entregar aos trabalhadores, mediante recibo, que procedam a cobranças em movimento, no início do seu período normal de trabalho, ou antes, uma importância não inferior a € _____ para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte, exceto se os trabalhadores não tiverem prestado contas de cobranças efetuadas anteriormente;
- k) O disposto nas alíneas g) e h) não se aplica quando a condução se verifique em viaturas dotadas de tacógrafo.

Cláusula 12ª
(Deveres dos trabalhadores)

Sem prejuízo de outras obrigações constantes na Lei nº99/2003 de 27 de Agosto, o trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- c) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- d) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do seu 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.

Cláusula 13ª
(Garantias dos trabalhadores)

Para além de outras garantias definidas na Lei nº99/2003 de 27 de Agosto, é vedado à Empresa:

- a) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões, classe ou categoria profissional;
- b) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, no presente AE ou ainda quando haja acordo;
- c) 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;
- d) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- e) Alterar unilateralmente qualquer tipo de horário de trabalho;

- f) 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;
- g) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- h) A criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções fora do presente AE.

Cláusula 14^a
(Direito à greve e proibição de «Lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição Política 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
Local de trabalho

Cláusula 15^a
(Local de trabalho)

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

Cláusula 16^a
(Transferência do Local de Trabalho)

1. O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento de que constem os termos dessa transferência.
2. O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade, se tal transferência resultar de mudança ou encerramento, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Capítulo V
Prestação de Trabalho

Cláusula 17^a
(Horário de Trabalho - Definição e Princípios Gerais)

1. Entende-se por horário de trabalho de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
2. Compete à Empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais e do presente AE.
3. Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo, aquele em que, respeitando as durações máximas, diária e semanal, as horas de início e termo são fixas.
 - b) Horário móvel, aquele em que, respeitando as durações máximas, diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia.
 - c) Horário por Turnos, aquele que é prestado em horário fixo com rotação contínua ou descontínua.
- 4. Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao Ministério do Trabalho e Segurança Social nos casos em que a lei o exija.
 - 5. A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.
 - 6. Os trabalhadores de movimento deverão possuir um livrete individual de controlo de horário de trabalho, nos termos da lei.
 - 7. O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores que operem em viaturas dotadas de tacógrafo, quando a sua utilização seja obrigatória.
 - 8. Antes do início do descanso diário ou semanal os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso.
 - 9. Se por motivos de serviço houve alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da Empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 18ª

(Período normal de trabalho, intervalos e situações específicas)

- 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.
 - d) 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. 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.
3. Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte tem de ser garantido ao trabalhador um repouso mínimo de 11 horas consecutivas
4. Para os trabalhadores do tráfego, o período de descanso para as refeições não será inferior a uma hora nem superior a duas.
5. No caso de não ser utilizado o tempo máximo de descanso durante o período de refeição previsto no número anterior, poderá efetuar-se para aqueles trabalhadores outro intervalo até atingir-se o limite máximo nele fixado desde que a sua duração não seja inferior a 45 minutos.
6. No regime de turnos:
 - a. Nenhum trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 de serviço, é obrigado a permanecer nele;
 - b. Nenhum trabalhador é obrigado a trabalhar por turnos sem o seu consentimento
 - c. O tempo gasto na refeição é para todos os efeitos considerado tempo de trabalho

Cláusula 19^a
(Isenção de Horário de Trabalho)

Para além do definido nos termos da Lei n° 99/2003, de 27 de Agosto, a isenção de horário de trabalho dá direito, no mínimo, a uma remuneração especial correspondente a 20% da remuneração mensal.

Cláusula 20°
(Pausa Técnica ou Tempo de Disponibilidade)

1. Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo, nos termos previstos no Decreto Lei 237/2007.
2. As pausas técnicas respeitam a regulação constante no CCTV acordado entre o SRUP e a ANTROP, publicado no Boletim de Trabalho e emprego n° 48 de 29 de Dezembro de 2015, bem como a acta interpretativa assinada pelos outorgantes referidos, sobre esta matéria.

Cláusula 21^a
(Trabalho suplementar)

1. Considera-se trabalho *suplementar* o prestado fora do horário 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. Excursões de autocarros ou transportes eventuais coletivos.
6. É obrigatório o registo do trabalho suplementar prestado.

Cláusula 22ª.
(Trabalho noturno)

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

Cláusula 23ª
(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 de cobrador-bilheteiro.

Cláusula 24ª
(Subsídio de agente único)

1. 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 de serviço prestado naquela qualidade.
2. O subsídio de que trata o nº 1 será devido no mês de férias bem como no subsídio respetivo e no subsídio de Natal.
3. O direito ao subsídio de agente único no mês de férias e nos subsídios de férias e de Natal, vence-se no dia 01 de Janeiro de cada ano.
4. No ano de admissão, o trabalhador não terá direito ao subsídio de agente único no mês de férias, nem nos subsídios de férias e de Natal.
5. No ano da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá o subsídio de agente único vencido no dia 01 de Janeiro desse ano e que, se não ocorresse a cessação, lhe seria pago no mês de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal e, além disso, receberá ainda a parte

proporcional ao tempo de trabalho efetivamente prestado após o dia 01 de Janeiro do ano da cessação.

6. O valor a pagar ao trabalhador a título de subsídio de agente único no mês de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal será igual ao produto da divisão por onze do valor global recebido pelo trabalhador a título de agente único no ano civil anterior, ou seja, no período de 01 de Janeiro a 31 de Dezembro.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Clausula 25^a **(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.
4. 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.
5. 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.
6. Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso não complementar tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatos.
7. 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.
8. 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.
9. 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.

Cláusula 26^a **(Feriados)**

1. Esta matéria é regulada pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto
2. A prestação de trabalho em dias feriados confere ao trabalhador o direito de um dia de descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho prestado nesses dias, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes

Cláusula 27^a
(Direito a férias)

Para além das situações previstas na Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto os trabalhadores tem direito:

1. Os Motoristas, Cobradores-Bilheteiros, Chefes de Movimento, Chefes de Estação, Expedidores, Fiscais, Bilheteiros e Anotadores, participarão na elaboração das respetivas escalas através dos seus órgãos representativos, podendo para o efeito e tendo em conta a natureza específica da atividade de serviço público da Empresa, proceder-se-á à respetiva marcação ao longo de todo o ano civil.
2. Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos Serviços Médico-Sociais, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas gozadas na parte correspondente. Findo o impedimento, prosseguirá o gozo de férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 28^a
(Licenças sem retribuição)

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

Cláusula 29^a
(Impedimento prolongado)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre a Previdência.
2. O disposto no nº 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 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, no prazo de 15 dias comunicar à Empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se nos 15 dias subsequentes a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.
4. Sendo o contrato sujeito a termo, a suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

5. A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPITULO VII

Faltas

Cláusula 30^a **(Conceito 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. Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.
3. Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto ao pessoal de movimento, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 31^a **(Tipos de faltas)**

1. Consideradas justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:
 - a. As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b. A motivada por falecimento do cônjuge, parente ou afim;
 - c. A motivada pela prestação de provas em estabelecimento de ensino
 - d. A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e. A motivada pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível, a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar;
 - 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 dada por trabalhador-estudante para prestação de prova de avaliação, nos termos da lei
 - h. A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
 - i. A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - j. A dada para prestação de serviço como bombeiro voluntário;

- k. A dada por dador de sangue;
 - l. A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - m. A que por lei seja como tal considerada.
2. As faltas da alínea b) do número anterior entende-se como dia completo a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.
 3. As faltas justificadas quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à Empresa com a antecedência mínima de 2 dias.
 4. Quando imprevisíveis serão comunicadas à Empresa logo que possível.
 5. Com a comunicação da falta ou, não sendo possível, no mais curto prazo possível, o trabalhador deverá obrigatoriamente juntar comprovativo idóneo dos motivos invocados para a justificação.
 6. O não cumprimento do disposto nos números 3, 4 e 5 torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32^a
(Efeitos de faltas justificadas)

1. A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) Para assistência a membro do agregado familiar, nos termos da lei;
 - d) As previstas nas alíneas j), k) e m) do n.º 1 da cláusula 33^a, quando no seu conjunto excedam 30 dias por ano;
 - e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

Cláusula 33^a
(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 35^a.
2. As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir e o declarar expressamente à Empresa, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido

a menos de vinte dias úteis ou a correspondente proporção em caso de férias no ano de admissão.

Clausula 34^a
(Dispensas dos trabalhadores)

Os trabalhadores serão dispensados sem qualquer perda de direitos no dia do seu aniversário natalício, devendo para o efeito comunicar à empresa essa intenção até 30 dias antes da respetiva data.

Cláusula 35^a
(Fórmula de cálculo por perda de retribuição)

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

$$\frac{\text{Retribuição mensal}}{30} = \text{Retribuição diária}$$

CAPÍTULO VIII
Retribuição

Cláusula 36^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. O tempo para além do período normal de trabalho em que o trabalhador seja retido para efeito de recebimento da retribuição será pago como extraordinário desde que exceda quinze minutos.
3. A entidade patronal entregará no ato do pagamento das retribuições cópia dos respetivos recibos.

Cláusula 37^a
(Retribuição 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 90 dias consecutivos, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Clausula 38^a
(Diuturnidades e Anuidades)

1. Para além da remuneração, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € de cinco em cinco anos, até ao limite de seis, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respetivas antiguidades na Empresa.

2. Os trabalhadores Têm direito por cada período de 12 meses de serviço na empresa a uma anuidade, no montante igual à quinta parte do valor da anuidade, até ao limite de cinco, integrando-se a partir daí no regime geral das diuturnidades, que farão parte integrante da retribuição mensal.

Clausula 39^a
(Retribuição do Tempo de Disponibilidade)

Clausula 40^a
(Retribuição do trabalho suplementar)

1. O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:
 - a. 50% de retribuição normal na primeira hora;
 - b. 75% de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.
2. Para efeito do cálculo do trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

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

Cláusula 41^a
(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

1. O trabalho prestado em dias feriados ou dias de descanso, semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 100%.
2. Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal}}{30} = \text{Retribuição diária}$$

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

$$\frac{\text{Retribuição diária}}{\text{Período normal de trabalho diário}} = \text{Retribuição hora}$$

4. Qualquer período de trabalho prestado nos dias feriados, de descanso semanal e ou complementar será pago pelo mínimo de cinco horas, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.
5. Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

6. Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, têm direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.
7. Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal e ou complementar ou feriado sempre que não se verifique pelo menos vinte e quatro horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair.

§ Único. Para esclarecimento das fórmulas mencionadas no n.º 2 e do acréscimo das fórmulas mencionado no n.º 1, e tendo como exemplo uma remuneração mensal de € 615,00.

$$\frac{615,00}{30} = 20,50 \text{ €}.$$

Isto quer dizer que se o trabalhador só trabalhou um único dia feriado ou de descanso semanal e ou complementar receberá, além dos € 615,00 da sua remuneração mensal, mais € 20,50.

O valor hora será dividir os € 20,50 pelo número de horas diárias.

$$\frac{€20,50}{8} = 2,5625 \text{ €}$$

Cláusula 42ª
(Subsídio de férias)

Até oito dias do início das suas férias ou do primeiro período, no caso de férias interpoladas, os trabalhadores receberão da Empresa um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 43ª
(Subsídio de Natal)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.
2. 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.
3. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.
4. Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.
5. Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar.
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 pelo Serviço Nacional de Saúde.

Cláusula 44ª
(Abono para falhas)

1. Os trabalhadores com funções de tesoureiro e caixa, os trabalhadores despachantes e os trabalhadores cobradores (não de tráfego) e empregados de serviço externo receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de € _____.
2. Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 45^a
(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPITULO IX
Refeições e Deslocações

Cláusula 46^a
(Refeições)

1. A Empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados pelos valores seguintes:

Almoço – € _____
Jantar – € _____
2. A Empresa reembolsará igualmente os trabalhadores das despesas com as refeições que estes hajam tomado no local de trabalho quando a execução do serviço os impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19.30 e as 22 horas pelo valor de € _____.
3. A Empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas pelo valor de € _____. Este valor será, porém, de € _____ se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre a 0 e as 5 horas.
4. O trabalhador terá direito a € _____ para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.
5. As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante fatura.

Cláusula 47^a
(Subsídio de alimentação)

1. As Empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este AE.
2. O subsídio é de € _____ por cada dia em que haja trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.
3. O estipulado no n.º 2 abrange também os trabalhadores deslocados quer no continente quer no estrangeiro.

4. O trabalhador terá direito a tomar segunda refeição e respetivo subsídio de alimentação, se permanecer ao serviço da empresa para além de 12 horas após o respetivo início, incluindo o período da primeira refeição;

Cláusula 48 °
(Alojamento e deslocações no continente)

1. Para efeitos da presente clausula, considera-se na situação de deslocado, todo o trabalhador que se encontrar a uma distância superior a 5 Km do seu local de trabalho.
2. O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste AE:
 - a. A, transporte não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela Empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
 - b. A, subsídio de deslocação no montante de € na sequência de pernoita determinada pela Empresa;
 - c. A dormida contra fatura, desde que a Empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.
 - d. As refeições e dormidas previstas no numero anterior, poderão ser substituídas por um valor diário de €

Cláusula 49^a
(Deslocações no estrangeiro – alojamento e refeições)

1. Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal continental.
2. Os trabalhadores, para além do salário normal ou de outros subsídios consignados neste AE, têm direito:
 - a) Ao valor de € diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
 - b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra fatura.
 - c) Os valores referidos nas alíneas anteriores poderão ser substituídos por um valor diário de €

CAPITULO X
Condições particulares de trabalho

Cláusula 50^a
(Parentalidade, Trabalhadores Menores e Trabalhadores Estudantes)

1. À Parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da lei nº99/2003 de 27 Agosto
2. O Trabalhador Estudante, será dispensado sem perda de retribuição ou outra regalia de prestar serviço durante 2 horas diárias ou um dia de trabalho por semana

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51^a

(Cessação do contrato de Trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei nº99/2003 de 27 de Agosto
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. A, subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
 - b. As férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
 - c. As férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder Disciplinar

Clausula 52^a

(Sansões Disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE e na Lei nº99/2003 de 27 de Agosto, 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.

Clausula 53^a

(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 organismos sindicais ou da Segurança Social, de Delegado Sindical ou de Membro de Comissão de Trabalhadores;

- d. Em geral, exercer, ter exercício, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
2. Até prova em contrário, presume-se o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior.

Clausula 54^a

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

1. 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, com as alterações seguintes:
 - a. Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro do valor estabelecido na lei;
 - b. Tratando-se de suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a 1 vezes à importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO XIII

Higiene e Segurança no trabalho

Cláusula 55^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1. A Empresa instalará o seu pessoal em 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 electricista que trabalhe com corrente alterna terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.
4. O trabalhador electricista que trabalhe com corrente alterna pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de eletrotécnica.
5. Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 56^a

(Formação Profissional)

1. Sem prejuízo do estabelecido na lei, a Empresa procurará incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o desenvolvimento numa perspetiva de formação permanente, pelo que, se compromete a:
 - a. Efetivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na Empresa;
 - b. Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando condições que viabilizem, designadamente, a formação geral indispensável à mesma;
 - c. Facultar a obtenção dos conhecimentos gerais e específicos necessários à prossecução das carreiras profissionais em que se integrem e também os conhecimentos necessários à mudança de profissão;
 - d. Garantir aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização necessária à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.
2. O tempo despendido pelo trabalhador em ações de formação é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e a expensas da empresa.

CAPITULO XV

Reconversão profissional

Cláusula 57^a ***(Reconversão Profissional)***

1. Os trabalhadores que por incapacidade física parcial, reconhecida pelos serviços de medicina do trabalho da Empresa, sejam considerados como não aptos para o exercício da sua função serão objeto de reconversão profissional.
2. O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores adstritos a unidades funcionais sujeitas a reestruturação de serviços e ou a introdução de melhorias tecnológicas. A empresa assegura aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela, decorrentes.
3. Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:
 - a. Preferência no provimento de vagas;
 - b. Ocupação em funções compatíveis com as suas aptidões e habilitações;
 - c. Não redução da remuneração auferida.
4. Para efeitos da alínea a) do número anterior, poderão ser dispensadas as habilitações mínimas estabelecidas, mediante ações de formação e ou provas profissionais.

Cláusula 58^a ***(Metodologia das Reconversões)***

1. A Empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter o preenchimento de vagas, dando conhecimento à Comissão de Trabalhadores.
2. Os trabalhadores deverão informar, por escrito, no prazo de 15 dias, se aceitem ou não o preenchimento da vaga proposta e, neste último caso, quais as razões.

3. Sem prejuízo do disposto no nº 7, desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de 3 propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa a Empresa não pode voltar a oferecer, ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.
4. A quarta recusa de reconversão constitui infração disciplinar.
5. A reconversão profissional efetuada nos termos do nº2, da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem ao regime de agente único, assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem a nível profissional igual ou superior ao que já possuam e se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário nos termos da cláusula 16ª.
6. Não poderão ser efetuados despedimentos individuais ou coletivos em consequência direta ou indireta de reconversão profissional efetuadas.
7. O trabalhador poderá recusar as propostas de reconversão que não estejam de acordo com o disposto no presente capítulo.

CAPITULO XVI

Fatos de trabalho

Clausula 59ª **(Fatos de trabalho)**

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

CAPITULO XVII

Direitos Sociais

Cláusula 60ª **(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)**

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

Cláusula 61ª **(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 conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 62ª **(Apoio por apreensão de licença de condução)**

1. A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos 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 se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 63^a
(Ocorrências durante as deslocações)

1. Quando o trabalhador se encontrar fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa 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 a doença se ter verificado dentro do País;
 - c. O 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 à custa da Empresa.
3. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da Empresa e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 64^a
(Transportes)

1. Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expreso, todos os trabalhadores da empresa no ativo 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.
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 ativo ou reformados poderão ainda utilizar os serviços expresso, beneficiando do desconto de 50%.

CAPÍTULO XVIII

Comissão paritária

Cláusula 65ª **(Comissão paritária)**

1. Será constituída uma comissão paritária, com sede em _____, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, as quais poderão se assessoradas.
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.
3. Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.
4. A comissão paritária tem competência para interpretar e integrar as cláusulas deste AE.
5. As deliberações interpretativas da comissão paritária constituem interpretação autêntica do presente AE.
6. A comissão paritária só pode deliberar com a presença de pelo menos metade dos representantes de cada parte.
7. A comissão paritária delibera por unanimidade.
8. O expediente da comissão será assegurado pela empresa.
9. A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10. Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XIX

Disposições diversas e transitórias

Cláusula 66^a **(Efeitos de transmissão de empresa ou 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 contraordenação 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 na lei quanto à transferência de local de trabalho, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.
5. Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 67^a **(Insolvência)**

Em caso de insolvência da Empresa, aplica-se aos contratos de trabalho o regime legal.

Cláusula 68^a **(Trabalhadores transitados)**

Os trabalhadores transitados da Rodoviária Nacional Investimentos e Participações, SA para a Transportes Sul do Tejo, SA, mantêm os direitos resultantes do Acordo de Empresa, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, 1^a Série, nº45, de 8 de Dezembro de 1983, a páginas 2550 e seguintes.

Regalias Sociais **(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 dos Serviços Médico-Sociais.
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 atribuído pela Segurança Social, quando e se o receber.
5. Nos casos previstos no número 3. o trabalhador receberá mensalmente o valor a que tiver direito.

(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 7. da cláusula seguinte.

(Complemento de Reforma por Invalidez e Velhice)

1. Os trabalhadores reformar-se-ão, obrigatoriamente, no ano em que atinjam o limite de idade prevista na lei.
2. Aos trabalhadores reformados a Empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pela SS 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 atualizará o complemento de reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser feitas pela SS e segundo o mesmo valor percentual.
5. O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no número 4 da cláusula 86^a do Acordo de Empresa publicado em 8 de Dezembro de 1983 no BTE nº45.

6. 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.
7. Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador entregará nos serviços competentes da Empresa o respetivo requerimento, quando este lhe for solicitado.

Cláusula 69^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

A definir no processo de negociação

ANEXO II
TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS E
SEU ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL

A definir no processo de negociação

ANEXO III
FATOS DE TRABALHO

A definir no processo de negociação

NOTA:

Nesta proposta, devem ser considerados, os atuais anexos em vigor relativos às matérias relacionadas com a definição de funções das categorias profissionais, tabela de remunerações mínimas e respetivos enquadramentos e Fatos de Trabalho.

Os demais anexos são para eliminar.

Quanto à Tabela Salarial e Matéria de Expressão Pecuniária propomos uma atualização nos termos definidos e fundamentados da fundamentação económica que juntamos em anexo.

FECTRANS, outubro de 2016