PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Metro - Mondego, SA e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se ao sistema de transporte público de passageiros em modo rodoviário em sítio próprio (Metrobus) nos municípios de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã e obriga, por outro, a Metro Mondego, SA (adiante designada empresa) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal (adiante designado sindicato).

2- O presente AE abrange a empresa e cerca de 140 trabalhadores em fase inicial, bem como todos os que, por via de expansão ou outra, venham a ser admitidos.

Cláusula 2.ª

(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 3 anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte, renovando-se sucessivamente por períodos de 12 meses caso não ocorra a denúncia prevista na cláusula seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses.

4- As cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 3.ª

(Revisão)

1- Qualquer das partes pode denunciar o AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, pós o termo de vigência do mesmo.

2- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.

3- A contraproposta à proposta de revisão do AE deverá ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Recrutamento)

1- O recrutamento e a seleção de pessoal desenvolvem-se mediante processo de recrutamento adequado à função e obedece à definição prévia da área de atuação a que se destina, da atividade a contratar, dos requisitos exigidos e dos métodos e critérios objetivos a aplicar.

2- O processo de recrutamento inicia-se de acordo com as normas internas e a lei em vigor.

3- Para a seleção dos candidatos podem ser utilizados, isolada ou conjuntamente, os seguintes métodos:

– Avaliação curricular;
– Entrevista profissional;
– Prova de conhecimentos.

2- Cabe à empresa definir quais os métodos de seleção adequados em cada processo de recrutamento.

3- Sempre que solicitado, a empresa informará as necessidades de recrutamento (número de trabalhadores e categoria profissional).

Cláusula 5.ª

(Condições gerais 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 ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

Cláusula 6.ª

(Condições específicas de admissão)

1- É condição obrigatória de ingresso na carreira de técnico superior a titularidade, por parte do trabalhador, de licenciatura.

2- É condição obrigatória de ingresso na carreira de técnico de manutenção a titularidade, por parte do trabalhador, de curso profissional ou curso superior.

3- É condição obrigatória de ingresso na carreira de assistente técnico, a titularidade, por parte do trabalhador, de curso profissional, equivalente ou superior.

4- É condição obrigatória de ingresso na carreira de regulador a titularidade, por parte do trabalhador, do 12.º ano de escolaridade, equivalente ou superior, e experiência profissional adequada às funções a desempenhar.

5- É condição obrigatória para o exercício das funções de motorista a titularidade, por parte do trabalhador, de experiência profissional adequada às funções a desempenhar.

6- O trabalhador portador de deficiência ou com doença crónica, que não preencha as condições referidas no número 3, pode aceder à carreira de assistente técnico, desde que possua experiência ou formação profissional adequadas às funções a desempenhar.

Cláusula 7.ª

(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.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste AE.

3- 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.

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

5- A progressão profissional terá lugar nos termos definidos no anexo II.

Cláusula 8.ª

(Quadro de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro dos seus trabalhadores.

Cláusula 9.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita no âmbito de contrato de trabalho a termo incerto, desde que observado o formalismo legal aplicável.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato a termo celebrado, 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, nos termos previstos no Código do Trabalho.

3- 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

Período experimental

Cláusula 10.ª

(Período experimental)

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

– 240 dias para as categorias profissionais de dirigente de 1.º grau e de dirigente de 2.º grau;

– 180 dias para as categorias profissionais de técnico superior;

– 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;

– 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores.

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

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

– 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.

2- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

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

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

(Deveres da empresa)

São, designadamente, 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;

– Passar certificados profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

– Nos termos e dentro dos limites legais, assegurar o exercício de funções por parte dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

– Colocar à disposição dos delegados sindicais, sempre que solicitado, um local situado na empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

– Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;

– 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;

– Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, designadamente, no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho;

– Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, de acordo com a retribuição auferida;

– Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes bem como aos trabalhadores em regime de parentalidade;

– Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho e suas sucessivas alterações;

– Garantir o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho e suas sucessivas alterações;

– Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;

– 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;

– Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações definidas pela empresa, local apropriado para toma das suas refeições, dotado das devidas condições, nomeadamente com condições de refrigeração e aquecimento;

– Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina do trabalho;

– Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar.

– Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução do exercício da profissão, bem como o fardamento.

Cláusula 12.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São, designadamente, deveres dos trabalhadores:

1- Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

2- Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente AE;

3- Acompanhar com interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressam na profissão;

4- 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;

5- 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, designadamente, não abandonando, em qualquer circunstância, o veículo que lhe está afeto, a não ser nos locais destinados para o efeito;

6- Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

7- Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

8- Assegurar o registo dos tempos de descanso e dos tempos de trabalho de acordo com o meio de registo adotado pela empresa;

9- 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.

10- Devolver o cartão de identidade, o fardamento e os restantes pertences da empresa, aquando da cessação do contrato de trabalho.

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 colegas;

d) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

e) Alterar a categoria profissional ao trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou naqueles em que haja acordo;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei;

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 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, 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;

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) Proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 14.ª

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a rede concessionada da Metro-Mondego.

2- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo.

3- Sempre que não se verifique o disposto no número anterior, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início do serviço é considerado tempo de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 15.ª

(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

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

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

3- A empresa enviará cópia do horário de trabalho à comissão sindical ou, na falta desta, ao sindicato outorgante, os quais, querendo, poderão emitir parecer.

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

a) Horário fixo - É aquele em que a hora de início e a hora de termo do período normal de trabalho diário se mantém constante em todos os dias em que ocorre prestação efetiva de trabalho;

b) Horário móvel - É aquele em que a hora de início e a hora de termo do período normal de trabalho diário pode variar em todos ou alguns dos dias em que haja lugar à prestação efetiva de trabalho;

c) Horário partido - É aquele que, respeitando os critérios do horário móvel, tem dois períodos de trabalho, com intervalo entre estes de até sete horas, sendo apenas aplicável aos trabalhadores com contrato de trabalho a tempo indeterminado e que, para tal, tenham dado o seu consentimento por escrito.

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

6- Os trabalhadores com horário móvel terão conhecimento da sua escala previsional com a antecedência de uma semana. A escala previsional poderá ser objeto de alteração, a qual deve, logo que possível, ser comunicada ao trabalhador.

7- Se, por motivos de serviço de força maior, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração por forma a garantir a prestação do serviço.

Cláusula 16.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 empresa, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 17.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

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

Cláusula 18.ª

(Tempo de intervalo)

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a três, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo nem menos de três.

2- Caso a duração máxima de tempo de intervalo não seja gozada no primeiro intervalo, pode ser dado um segundo intervalo até perfazer as três horas referidas no número anterior.

3- Para todos os demais trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração de uma hora, salvo se for celebrado entre as Partes acordo escrito em sentido diverso.

4- Por acordo escrito entre as partes, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário.

Cláusula 19.ª

(Tempo de descanso diário)

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

Cláusula 20.ª

(Período normal de trabalho)

Sem prejuízo no disposto na cláusula 21.ª, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas em cinco dias, não podendo ser superior a oito horas diárias.

Cláusula 21.ª

(Adaptabilidade)

1- O horário de trabalho dos trabalhadores com horário móvel pode ser organizado de acordo com o regime de adaptabilidade.

2- O período normal de trabalho é de em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuído, em cada semana, até um limite máximo de cinco dias de trabalho.

3- O período máximo de referência é de 8 semanas.

4- Para efeitos do disposto no número dois, a semana tem o seu início à segunda-feira e termo ao domingo.

5- Em cada semana, os trabalhadores podem trabalhar até 60 horas, com jornadas diárias com uma duração mínima de 5 horas e uma duração máxima de 10 horas.

6- Caso no termo do período de referência o trabalhador tenha prestado em média mais de quarenta horas semanais, as horas excedentes serão remuneradas como trabalho suplementar juntamente com o pagamento da retribuição do mês subsequente ao termo daquele período de referência.

Cláusula 22.ª

(Tempo de disponibilidade)

1- Entende-se por tempo de disponibilidade 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.

2- O tempo de disponibilidade previsto no número anterior não é considerado tempo de trabalho e não substitui o tempo de intervalo.

3- O tempo de disponibilidade que ocorra após o período normal de trabalho diário é remunerado nos termos previstos na cláusula 48.ª

4- Durante os períodos de tempo de disponibilidade, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para este período de tempo.

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

Cláusula 23.ª

(Trabalho a tempo parcial)

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

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

3- Se o período normal de trabalho semanal acordado for distribuído por 5 dias por semana, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 30 horas semanais.

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

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

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

7- Caso a atividade profissional exercida pelo trabalhador nos termos do número anterior esteja sujeita a controlo por aparelho tacógrafo ou equivalente, o seu exercício não pode pôr em causa a atividade profissional contratada, pelo não respeito dos períodos máximos de trabalho e dos períodos mínimos de descanso.

Cláusula 24.ª

(Horários partidos - Noção)

1- O período normal de trabalho diário pode ser repartido por dois períodos de trabalho, o qual só poderá ter um único intervalo de descanso, no máximo de oito horas, sem prejuízo do cumprimento das normas referentes ao descanso entre jornadas de trabalho.

2- É admitido o exercício de outra atividade profissional.

3- A atividade profissional exercida pelo trabalhador nos termos do número anterior não pode pôr em causa a atividade profissional contratada, nomeadamente o respeito dos períodos máximos de trabalho e dos períodos mínimos de descanso.

4- Caso a atividade prevista no número 2, não envolva a utilização de recurso a sistema de registo da atividade de condução, o trabalhador deve solicitar autorização à MM.

Cláusula 25.ª

(Horários partidos - Organização)

1- O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores aderentes ao regime de horários partidos é de 36 horas, distribuído por 5 dias da semana.

2- Qualquer alteração à escala de serviço efetuada no próprio dia que implique o aumento do número de horas de trabalho a prestar é remunerado como trabalho suplementar.

3- A organização do horário de trabalho de acordo com o regime de horários partidos não prejudica a aplicação da adaptabilidade.

Cláusula 26.ª

(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 200 horas anuais.

Cláusula 27.ª

(Trabalho noturno)

Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 28.ª

(Tempo de descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito, em cada semana de trabalho, a dois dias de descanso semanal.

2- Para os trabalhadores sujeitos a horário móvel, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço e de acordo com os seguintes princípios:

– O gozo de um dia de descanso semanal terá de ocorrer, obrigatoriamente, ao fim de, no máximo, seis dias de trabalho consecutivos;

– O trabalhador gozará sempre, no mínimo, dois dias de descanso semanal consecutivos, sendo que tais dias poderão corresponder à mesma semana ou a duas semanas seguidas.

3- Os trabalhadores com horário móvel terão conhecimento da sua escala previsional e dos dias de descanso semanal com a antecedência de uma semana. A escala previsional poderá ser objeto de alteração, a qual deve, logo que possível, ser comunicada ao trabalhador.

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

5- Para os trabalhadores com horário fixo, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidirão, sempre que possível, com o sábado e o domingo.

6- No caso de dois trabalhadores serem cônjuges ou unidos de facto, o gozo dos dias de descanso ocorrerá, sempre que possível, nos mesmos dias.

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

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

– O trabalho iniciado em dia anterior e que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;
– Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 29.ª

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 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, desde que acordado entre a empresa e o trabalhador.
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, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior, com a duração de 22 dias úteis.
2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.
3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.
5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.
7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.
9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.
10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 6.
11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 31.ª

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador solicite o respetivo gozo interpolado, 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 31 de ou-

tubro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- O mapa de férias deverá ser afixado até 31 de março de cada ano.

3- Em cada ano, será garantido o gozo aos trabalhadores das operações de 12 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro. A marcação deverá ocorrer por acordo, sendo que, na ausência do mesmo, caberá à empresa proceder à marcação dos 12 dias úteis de férias.

4- Os dez dias úteis de férias remanescentes dos trabalhadores das operações poderão ser marcados ao longo de todo o ano civil.

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, ao gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 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, no pressuposto de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por certificado de incapacidade temporária para o trabalho emitido nos termos legais, 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 36.ª

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

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

Cláusula 37.ª

(Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao posto de trabalho.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 38.ª

(Conceito de falta)

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

Cláusula 39.ª

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

– As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

– A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

– A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

– 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;

– A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

– 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;

– A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

– A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

– A autorizada ou aprovada pelo empregador considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;

– A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número 2.

4- A duração das ausências referidas no número 2 consideradas como faltas justificadas é a referida na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho e suas sucessivas alterações.

Cláusula 40.ª

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

– As referidas na alínea *g)* da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário na parte excedente dos créditos legalmente concedidos;

– As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE;

– As referidas na alínea *i)* da cláusula anterior, excecionando-se desta a motivada por aniversário do trabalhador.

Cláusula 41.ª

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

As faltas injustificadas constituem infração disciplinar e determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta.

Cláusula 42.ª

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

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

(Retribuição base + Diuturnidades) / 30 = Remuneração diária

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 43.ª

(Retribuição do trabalho)

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito.

2- A entidade empregadora entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.

3- Com expressa exclusão do disposto na cláusula 47.ª, para todos os efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

(Retribuição base + Diuturnidades) x 12 / (Período normal trabalho x 52)

Cláusula 44.ª

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade, de acordo com o anexo III até ao limite de seis diuturnidades.

2- O valor de cada diuturnidade será o constante no anexo III.

3- Cada diuturnidade é devida a partir do mês subsequente àquele em que se complete cada grupo de cinco anos de antiguidade.

4- Após a entrada em vigor do presente AE, serão atribuídas aos trabalhadores as respetivas diuturnidades em função de todo o tempo de serviço efetivo, não havendo, porém, lugar ao pagamento de retroativos, salvo disposição legal em contrário.

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.

Cláusula 46.ª

(Retribuições do trabalho suplementar em dia útil)

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

a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

Cláusula 47.ª

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

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

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

(Retribuição base + Diuturnidades) / 30 = Remuneração diária

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

(Remuneração diária / 8) = Remuneração hora

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

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

Cláusula 48.ª

(Forma de pagamento do tempo de disponibilidade)

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

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

Cláusula 49.ª

(Retribuição e subsídio de férias)

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

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se retribuição mensal todas as cláusulas de expressão pecuniárias fixas, assim como a média de todas as cláusulas de expressão pecuniárias variáveis cujo pagamento ocorra, em cada ano civil, em pelo menos onze meses.

3- Das cláusulas de expressão pecuniárias a serem pagas na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária não referida no número anterior.

4- O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês antecedente ao que estiver previsto o gozo do primeiro período de férias, ou de modo diferente desde que exista acordo entre as partes.

Cláusula 50.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 de diuturnidades, o qual será pago juntamente com a retribuição de novembro.

2- 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.

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

Cláusula 51.ª

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que normalmente movimentam dinheiro receberão, mensalmente, um abono para falhas no valor constante no anexo III.

2- Se o trabalhador no exercício das suas funções, enquanto movimentador de dinheiro, possuir despesas de criação ou movimentação de conta, estas serão suportadas pela empresa, sendo-lhe compensado pelo montante das despesas suportadas.

3- Para os trabalhadores que temporariamente movimentem dinheiro, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa atividade, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

– Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de 10 dias na atividade que implica movimentação de quantias me dinheiro, receberá 50 % do abono;

– O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de 10 dias nessa atividade, receberá 100 % do abono.

Cláusula 52.ª

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno prestado no período de tempo definido na cláusula 27.ª será remunerado com um adicional de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 53.ª

(Prestação de trabalho sábados e domingos)

1- Sempre que se verificar a prestação de trabalho aos sábados e domingos, correspondendo estes dias a dias normais de trabalho, o trabalhador terá direito a receber a quantia indicada no anexo III.

2- O direito ao recebimento da quantia indicada no anexo III pressupõe o cumprimento integral da escala de serviço definida para cada um dos sábados ou domingos trabalhados.

3- O trabalhador mantém o direito ao recebimento da quantia indicada no anexo III caso se apresente ao serviço e a não prestação de serviço ocorra por causa imputável à empresa.

CAPÍTULO X

(Subsídio de alimentação)

Cláusula 54.ª

(Subsídio de alimentação)

1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este AE, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.

2- O subsídio terá o valor constante do anexo III por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar- se no dia seguinte.

3- O subsídio de refeição será pago a todos os trabalhadores através de vale de refeição.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 55.ª

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho e suas sucessivas alterações.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho e suas sucessivas alterações.

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.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinar

Cláusula 57.ª

(Sanções disciplinares)

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

1- Repreensão;
2- Repreensão registada;
3- Sanção pecuniária;
4- Perda de dias de férias;
5- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
6- Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 58.ª

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 59.ª

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

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

Cláusula 60.ª

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após a data de ocorrência ou daquela 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, ou, na ausência desta, a comissão sindical, qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.
7- No caso do trabalhador ser representante sindical, o processo será remetido à associação sindical respetiva, para que a mesma se pronuncie no prazo estipulado neste ponto.
8- 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, ou, na ausência desta, a comissão sindical.

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

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

CAPÍTULO XIV

Benefícios aos trabalhadores

Cláusula 61.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

A empresa proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, bem como a distribuição atempada dos respetivos equipamentos de proteção individual.

Cláusula 62.ª

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença devidamente comprovada por via de certificado de incapacidade temporária para o trabalho, e excecionando as situações previstas no número 2, a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição média líquida auferida nos últimos 3 meses anteriores à data da incapacidade, deduzindo os subsídios se aplicável, e o subsídio de doença atribuído pela Segurança Social, até ao limite máximo de sessenta dias por ano.

2- Em cada período de incapacidade, não será atribuído o complemento de doença nos três primeiros dias de incapacidade.

3- A situação de incapacidade temporária para o trabalho poderá ser verificada pelos serviços médicos da empresa, ou de prestador de serviços em sua representação, tendo em vista a anulação ou manutenção desse benefício.

4- A constatação da inexistência de incapacidade temporária para o trabalho determina a cessação da atribuição deste complemento desde o seu início ou desde o início da última prorrogação, consoante o que se tiver verificado em último lugar.

Cláusula 63.ª

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

Cláusula 64.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 65.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 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 66.ª

(Transportes)

Os trabalhadores têm direito ao título de transporte gratuito que lhes permita a utilização do sistema de transporte operado pela empresa.

Cláusula 67.ª

(Formação profissional)

1- A empresa obriga-se a suportar todos os custos, o que inclui quer os custos administrativos, quer os custos com a formação, referentes à obtenção e à renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM) e da renovação do título legal de habilitação para a condução de veículo de transporte pesados de passageiros.

2- No caso da obtenção e renovação dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade de cada um dos títulos obtidos e renovados.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado o período de validade de qualquer um dos títulos referidos no número 1, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá de devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade de cada um dos títulos cujo custo foi suportado pela empresa.

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

Cláusula 68.ª

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa está sujeita aos regimes legais de proteção dos trabalhadores em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 69.ª

(Seguro de saúde)

Os trabalhadores beneficiam de seguro de saúde contratado pela empresa nas condições a definir por esta.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 70.ª

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Coimbra, 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:

– Interpretação do presente AE;

– Deliberação sobre questões de natureza técnica.

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, pelo que serão tomadas por unanimidade, 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.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 71.ª

(Natureza globalmente mais favorável)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente AE é globalmente mais favorável do que o disposto em regulamentação coletiva aplicável.

2- As partes declararam também considerar ser o presente AE passível de evolução contínua, motivo pelo qual se comprometem a preservar a via negocial como via preferencial na resolução de todas as questões que, a respeito do presente AE, possam ser colocadas, e comprometem-se ainda em manter o empenho para que, no quadro de futuras negociações, tudo fazerem na perspetiva da valorização das condições de trabalho e da retribuição na continuidade e no espírito que esteve sempre presente nesta negociação.

ANEXO I

Categorias profissionais

Técnico superior - Exerce funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica de acordo com a área de atuação;

Elabora, autonomamente ou em grupo, relatórios, pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e executa outras atividades de apoio geral ou especializado;

Exerce as suas funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;

Representa o órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Técnico de manutenção - Efetua a manutenção e reparação dos veículos, instalações ou outros equipamentos associados ao exercício da atividade, nas áreas de intervenção a que esteja afeto, cumprindo os planos de manutenção e as indicações transmitidas.

Executa as ordens de trabalho transmitidas e efetua os registos necessários, bem como quaisquer outros dados que lhe sejam solicitados;

Realiza medidas de avaliação do funcionamento dos ativos sob sua influência e diagnostica avarias;

Assegura assistência, quer nas instalações da empresa, quer no exterior, sempre que solicitada.

Conduz viaturas sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

Assistente técnico - Exerce funções de natureza operacional, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Regulador - Acompanha o cumprimento das normas de serviço estabelecidas, dos regulamentos em vigor e dos programas de prestação da oferta de transportes, da boa prestação de serviço junto do público;

Atua de forma a ajustar o serviço para garantir o cumprimento da oferta programada e a satisfação dos passageiros;

Presta assistência e colaboração ao pessoal tripulante e auxílio ao público em matéria de informação;

Avalia o bom estado de conservação das vias de circulação e do material circulante, informando sobre o que possa afetar a prestação do serviço.

Dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante em casos de acidente e avarias e sempre que a sua especialização o torne conveniente;

Pode instruir o pessoal tripulante nas normas e regulamentos e na atitude em serviço;

Conduz viaturas sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

Motorista - Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para os quais esteja habilitado;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e os equipamentos neles instalados;

Durante o período de atividade, garante a guarda de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte;

Procede à verificação dos elementos essenciais para o funcionamento dos veículos e do estado de limpeza da viatura;

Assegura, o carregamento das baterias da viatura que lhe seja atribuída;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso, de acordo com os normativos aplicáveis;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes;

Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer anomalias na execução dos serviços;

Presta assistência aos passageiros quando solicitado.

ANEXO II

Progressão profissional

Artigo 1.º

(Ingresso)

O ingresso numa carreira obedece às seguintes regras:

a) O candidato deve deter o perfil, as qualificações e a experiência adequados à função e à natureza do trabalho a desenvolver;

b) O ingresso numa carreira efetua-se preferencialmente pelo escalão de base (I), sem prejuízo do número seguinte;

O ingresso numa carreira pode fazer-se para escalões superiores, mediante decisão da Empresa, de acordo com as exigências fixadas na respetiva oferta de trabalho, nomeadamente, atendendo à avaliação efetuada do trabalhador, à sua experiência profissional e ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

Artigo 2.º

(Evolução profissional)

A evolução profissional faz-se por progressão dentro da mesma carreira ou por acesso a uma nova carreira profissional.

Artigo 3.º

(Progressão profissional)

i) A progressão profissional do trabalhador é decidida de acordo com os critérios constantes do presente anexo;

ii) Todas as categorias profissionais têm dez escalões;

iii) A progressão de escalão, dentro da mesma categoria profissional, decorre dos seguintes requisitos:

– Resultado de, pelo menos, «Muito Bom» nos dois últimos anos na avaliação de desempenho prevista no artigo seguinte;

– Sem prejuízo do número seguinte, a progressão de cada trabalhador é apreciada de três em três anos, sem garantias de progressão automática, com exclusão do disposto na alínea VI).

iv) Por decisão da empresa, a progressão profissional pode ser apreciada antes de cumpridos os prazos previstos na alínea anterior;

v) A primeira avaliação após entrada em vigor do presente AE decorrerá no prazo máximo de três anos;

vi) A progressão dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista ocorre de forma automática, nos dois primeiros escalões, nos seguintes termos:

– Transição do escalão I para o escalão II - Após três anos de trabalho efetivo contados do início do contrato de trabalho;

– Transição do escalão II para o escalão III - Após seis anos de trabalho efetivo contados do início do contrato de trabalho.

Artigo 4.º

(Avaliação de desempenho)

i) Para efeitos de progressão na carreira, a avaliação de desempenho dos trabalhadores em efetividade de funções é realizada anualmente até ao dia 30 de abril;

ii) A avaliação de desempenho terá uma expressão quantitativa e qualitativa concretizada na atribuição de uma classificação numa escala de 1 a 6, a que corresponde a seguinte graduação:

– Excelente - De 5,5 a 6 valores;

– Muito Bom - De 5 a 5,4 valores;

– Bom - De 4 a 4,9 valores;

– Necessita de desenvolvimento - De 3 a 3,9 valores;

– Insuficiente - De 1 a 2,9 valores.

iii) A classificação final resulta da média ponderada das classificações atribuídas a cada uma das componentes da avaliação;

iv) Serão componentes de avaliação:

– Objetivos - Fixados para cada trabalhador, pelo conselho de administração, visando avaliar o nível de concretização dos resultados por parte do trabalhador, tendo em consideração os objetivos e os indicadores de medida estabelecidos.

– Competências comportamentais - Visando avaliar as características pessoais demonstradas durante o período em apreço, de acordo com o conjunto de requisitos requeridos para o desempenho das funções que correspondem à carreira e à categoria a que pertence o trabalhador;

– Atitude pessoal do trabalhador - Visando avaliar o empenho pessoal e a disponibilidade manifestadas durante o período em avaliação, tendo em conta fatores como o esforço realizado, interesse e a motivação demonstrados pelo trabalhador no desempenho das suas funções.

v) Até ao dia 15 de março de cada ano são fixados para cada trabalhador os objetivos pessoais e as competências comportamentais que serão objeto de avaliação, dando conhecimento às associações sindicais e comissão de trabalhadores;

vi) Em face dos objetivos fixados e do desempenho do trabalhador, a empresa atribui-lhe uma avaliação final, sob proposta do superior hierárquico;

vii) A avaliação final atribuída pode ser objeto de reclamação para o conselho de administração, mediante requerimento do trabalhador, apresentado no prazo de 15 dias a contar da sua comunicação, a qual será objeto de análise e decisão no prazo máximo de 30 dias;

viii) O processo de avaliação obriga a que todos os intervenientes observem de forma rigorosa os princípios de sigilo profissional a que se encontram adstritos.

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Artigo 1.º

(Cláusula 43.ª - Retribuição do trabalho)

Progressão de Carreira	Tabela Salarial									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Técnico Superior	1 428,90 €	1 704,56 €	2 044,27 €	2 350,91 €	2 669,78 €	2 988,67 €	3 307,54 €	3 626,41 €	3 989,05 €	4 387,96 €
Técnico de Manutenção	1 245,13 €	1 310,94 €	1 386,57 €	1 454,19 €	1 542,23 €	1 631,73 €	1 726,59 €	1 829,83 €	1 939,62 €	2 056,00 €
Assistente Técnico	1 061,36 €	1 117,05 €	1 181,04 €	1 246,90 €	1 312,75 €	1 388,48 €	1 468,75 €	1 553,84 €	1 644,04 €	1 739,69 €
Reguladores de Tráfego	1 291,08 €	1 359,42 €	1 431,54 €	1 507,62 €	1 587,90 €	1 672,60 €	1 762,69 €	1 859,80 €	1 962,28 €	2 070,39 €
Motorista	1 130,00 €	1 180,65 €	1 242,92 €	1 308,61 €	1 377,92 €	1 451,06 €	1 528,21 €	1 609,62 €	1 695,53 €	1 787,60 €

Artigo 2.º

(Cláusula 44.ª - Diuturnidades)

Valor de cada diuturnidade - 30,00 €.

Artigo 3.º

(Cláusula 51.ª - Abono para falhas)

Valor do abono para falhas - 50,00 €.

Artigo 4.º

(Cláusula 53.ª - Prestação de Trabalho sábados e domingos)

Valor de cada dia - 25,00 €.

Artigo 5.º

(Cláusula 54.ª - Subsídio de alimentação)

Subsídio de alimentação - 8,00 €.

Coimbra, aos quatro dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro.

Pela Metro - Mondego, SA:

João Rui de Sousa Simões Fernandes Marrana, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Eduardo Jorge Gonçalves Barata, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração.
Teresa Margarida Ferreira Mateus Pratas Jorge, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Anabela Paulo da Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.
Carlos Manuel do Carmo Gomes, na qualidade de mandatário.
Sara Vanessa Carvalheira Ferreira Gligó, na qualidade de mandatária.

Depositado em 28 de outubro de 2024, a fl. 80 do livro n.º 13, com o n.º 284/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.