

## CLÁUSULAS PARA UM CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO

### (PROCESSO: FECTRANS/FPT)

#### Capítulo I

#### *Âmbito, Vigência e Revisão*

##### Cláusula

##### *(Área e Âmbito)*

1. A presente regulamentação coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Federação Portuguesa do Táxi (adiante designada FPT), em território nacional, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas Associações Sindicais Outorgantes.

2. O presente CCTV abrangerá cerca de \_\_\_\_\_ empregadores e cerca de \_\_\_\_\_ trabalhadores.

##### Cláusula

##### *(Vigência e denúncia)*

1. Este CCTV 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. As cláusulas de expressão pecuniária têm eficácia a partir do dia \_\_\_\_\_ de cada ano.

5. Decorrido o prazo de vigência referido no número dois desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:

a) Não tendo havido denúncia, o CCTV renova-se sucessivamente por períodos de um ano;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;

c) Decorrido o período referido na alínea anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

##### Cláusula

##### *(Tempo e forma de revisão)*

1. A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e conterá proposta de revisão, total ou parcial, da convenção.

2. A denúncia só poderá ter lugar nos sessenta dias que antecedem o termo do prazo convencionado na cláusula anterior.

3. A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta

#### Capítulo II

#### *Admissão e Carreira Profissional*

##### Cláusula

##### *(Condições de Admissão)*

1. Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e

psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

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

3. O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente CCTV.

Cláusula  
**(Preenchimento de Vagas)**

Cláusula  
**(Regime de experiência)**

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, o trabalhador ou a entidade patronal podem rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de duração do contrato e tem a seguinte redacção:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

b) Exceptuam-se os trabalhadores que façam prova de aptidão profissional, através de certificado profissional, casos em que o período experimental será de 30 e 60 dias respectivamente.

3- A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

4- Salvo acordo expresso, por escrito, em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns ou, ainda, em resultado de fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador direito a todas as regalias anteriores.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido, por escrito, melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindindo o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula  
**(Categorias Profissionais)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções em conformidade com as categorias constantes no anexo I.

2- É vedado à entidade patronal atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho deve a entidade patronal 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 retribuição mais elevada.

Cláusula  
**(Quadros de pessoal)**

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

Cláusula  
**(Densidades - Regulamentação do Quadro)**

Face às características do sector, a disposição desta cláusula ficará sujeita às regulamentações específicas dos trabalhadores que vierem a ser admitidos fora da categoria prevista neste CCTV.

Cláusula  
**(Acesso)**

- 1- No provimento dos lugares, as entidades patronais darão sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.
- 2 – Constitui acesso a passagem de um trabalhador a classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e escala de retribuição mais elevadas.

Cláusula  
**(Contratos a Termo)**

- 1.
2. A celebração de contratos, a termo certo ou incerto é admitida apenas nos casos e nos termos estabelecidos na Lei nº. 7/2009, de 12 de fevereiro.
3. A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação a termo.

Capítulo III  
**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula  
**(Deveres da Empresa)**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como às associações sindicais outorgantes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que elas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

- c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a admissão dos trabalhadores; que façam parte das comissões de trabalhadores, que sejam delegados sindicais ou intersindicais, e prestar – lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;
- e) 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 os casos previstos na lei e no presente CCTV;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida. O seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, previdência ou outros a ela inerentes;
- i) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- j) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;
- l) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço, sejam forçados a iniciar ou a 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 dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCTV;
- m) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado;
- n) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo III no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e respectivo descanso semanal, podendo ser remetido pelos CTT sempre que solicitado pelo empregador, desde que as respectivas requisições sejam acompanhadas das devidas importâncias;
- o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, o local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula

***(Deveres dos Trabalhadores)***

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligências o trabalho que lhes seja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes estejam confiados pela entidade patronal bem como a documentação com eles relacionada;
- f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que

estejam confiadas à sua guarda;

- g) Participar, por escrito, pontualmente os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- h) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade patronal;
- i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias.

Cláusula  
***(Garantias dos Trabalhadores)***

É vedado à entidade patronal:

- 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 actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCTV;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito das partes;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice – versa, ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- l) Efectuar, sem o consentimento escrito do trabalhador, qualquer desconto no seu vencimento, 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 a dignidade dos trabalhadores;
- n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de tempo parcial ou comissão, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo com o acordo do respectivo sindicato ou do trabalhador;
- o) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão – de – obra directa;
- p) A criação de novas categorias profissionais ou classes sem a aprovação do sindicato.

Cláusula  
***(Direito à Greve e Proibição do Lock-Out)***

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

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e

desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas formas de lock-out.

Capítulo IV  
***Local de Trabalho***

Cláusula  
***(Local de Trabalho)***

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

2 – O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 5 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 preste serviço.

3 – A entidade patronal pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não causar prejuízo ao trabalhador e sempre que este der o seu acordo.

4 – Poderá também ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a entidade patronal.

Cláusula  
***(Transferência do Local de Trabalho)***

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

2. Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número um desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

Capítulo V  
***Prestação de Trabalho***

Cláusula  
***(Horário de Trabalho - Definição e Princípios Gerais)***

1. O período normal de trabalho será de 39 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 48 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.
  - a) A janeiro de 2018, o período normal de trabalho será de 38 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 36 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.
  - b) A janeiro de 2019, o período normal de trabalho será de 37 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 24 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.
  - c) A janeiro de 2020, o período normal de trabalho será de 36 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 12 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de

menor duração em vigor.

- 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 uma hora nem superior a duas não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco 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.

4 – Este horário de trabalho não prejudica outros de duração inferior já em vigor.

Cláusula  
**(Trabalho suplementar)**

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

Cláusula  
**(Trabalho Nocturno)**

1. Para os trabalhadores já admitidos na data da entrada em vigor do presente CCTV, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Capítulo VI  
***Suspensão da Prestação de Trabalho***

Cláusula  
**(Descanso Semanal)**

- 1 – O dia de descanso semanal coincidirá sempre que possível com o domingo.
- 2 – O dia de descanso complementar será gozado imediatamente antes ou posteriormente ao dia de descanso semanal.
- 3 – Como descanso semanal entende-se sempre um intervalo mínimo de 48 horas entre o fim de uma semana de trabalho e o início da seguinte.

Cláusula  
(*Feriados*)

1. São feriados obrigatórios os definidos na Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.
2. O feriado de sexta-feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
3. Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula  
(*Direito a Férias*)

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

Cláusula  
(*Gozo de Férias*)

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



2. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.
3. As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula  
*(Marcação de Férias)*

1. A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.
2. O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.
3. As férias dos trabalhadores móveis poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, devendo, na marcação, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores.

Cláusula  
*(Férias em Caso de Impedimento Prolongado)*

1. No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ou gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.
2. No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula \_\_\_\_

Cláusula  
*(Alteração ou Interrupção de Férias)*

1. Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.
2. Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.
3. Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.
4. Findo o impedimento a que se refere o nº 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula  
*(Férias em Caso de Cessação de 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  
*(Proibição do Exercício de Outras Actividades 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  
*(Licença sem Retribuição)*

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

Cláusula  
*(Impedimento Prolongado)*

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de segurança social.
2. O disposto no nº 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
3. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

## Capítulo VII

### *Faltas*

#### Cláusula

#### *(Conceito de falta)*

1. Por falta entende-se a ausência durante o período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos de trabalho serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
3. Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.
4. Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula

#### *(Tipo de Faltas)*

1. A falta pode ser justificada ou injustificada.
2. São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;
  - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
  - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
  - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;
  - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
  - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
  - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;
  - j) A que por lei seja como tal considerada.
3. É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula

#### *(Efeitos das Faltas Justificadas)*

1. As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda, que justificadas:

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

Cláusula

***(Faltas Injustificadas e seus Efeitos)***

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

Cláusula

***(Fórmula de Cálculo por Perda de Remuneração)***

Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias.

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

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

**CAPÍTULO VIII**

***Retribuição***

Cláusula

***(Retribuição do Trabalho)***

- 1 – As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV 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 de retribuição será pago como suplementar, desde que exceda quinze minutos.
- 3 – A entidade patronal entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

Cláusula

***(Abono para Falhas)***

Cláusula

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

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

Cláusula  
**(Retribuição do trabalho noturno)**

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

Cláusula  
**(Retribuição do trabalho suplementar em dia útil)**

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

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

Cláusula  
**(Remuneração do Trabalho em Dia de Descanso Semanal ou Feriado)**

1 – O trabalho prestado em dia feriado ou dia de descanso semanal é remunerado com o acréscimo de 200%.

2 – Para efeito do cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho mensal} \times 52}$$

3 – Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre paga como dia completo de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 – Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal será sempre paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no n.º 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 descanso prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

6 – Por cada dia de descanso semanal ou feriado sem serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

7 – Considera-se haver prestado trabalho em dias de descanso semanal ou feriado sempre que não se verifique o disposto no n.º 3 da cláusula 19<sup>a</sup>.

Cláusula  
**(Determinação do Valor da Hora Normal)**

Para efeitos de retribuição ou remuneração de trabalho extraordinário, de trabalho nocturno o valor da hora é determinado pela seguinte fórmula:

Remuneração normal X 12

-----

Horas de trabalho semanal X 12

Cláusula  
**(Retribuição e Subsídio de férias)**

1. Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da empresa a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base, diuturnidades, correspondente ao período de férias a que têm direito.
2. O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

Cláusula  
**(Subsídio de Natal)**

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.
2. 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 nº 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.
4. Para efeitos do disposto nos nºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.
5. 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.
6. A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social.
7. O pagamento do subsídio referido no nº 6 e o adiantamento do subsídio referido no nº 7 serão pagos dentro do prazo estabelecido no nº 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

Capítulo IX  
**Refeições e deslocações**

Cláusula  
**(Alojamento e Deslocação no Continente)**

- 1 – A entidade patronal reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado, pelos seguintes valores:

Almoço - € 11,00

Jantar - € 11,00

Pequeno-almoço - € 3,00

2 – Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula  
***Alojamento***

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 CCTV, 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 entidade patronal, sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) Reembolso da despesa com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;
- c) Montante de € \_\_\_\_\_ e de € \_\_\_\_\_, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país, desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

Capítulo X  
***Condições Particulares de Trabalho***  
Cláusula

**(Parentalidade, Trabalhadores Menores e Trabalhadores Estudantes)**

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da lei nº7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

Capítulo XI  
***Cessação do Contrato De Trabalho***

Cláusula  
***(Cessação do Contrato de Trabalho)***

1. O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.
2. A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, 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 XII  
***Poder Disciplinar***  
Cláusula  
***(Sanções Disciplinares)***

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV e na lei nº7/2009 d e 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

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

Cláusula  
***(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  
***(Consequências de Aplicação da Sanção Abusiva)***

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

Cláusula  
***(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 comunicação referida no número anterior.
2. A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCTV 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 nº 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão



preventiva do trabalhador.

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

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

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

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

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

### Capítulo XIII

#### ***Higiene E Segurança No Trabalho***

##### Cláusula

##### ***(Princípios Gerais)***

A entidade patronal instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

### Capítulo XVII

#### ***Regalias Sociais***

##### Cláusula

##### ***(Complemento de Subsídio de Doença)***

1 – Em caso de doença, a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência, até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 – O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte da entidade patronal nos três primeiros dias de cada baixa.

3 – O subsídio referido nos números anteriores será paga ao trabalhador conjuntamente com a renumeração mensal, reembolsando este a entidade patronal no quantitativo do subsídio da previdência, quando a receber.

4 – O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação interna da entidade patronal.

##### Cláusula

##### ***(Garantias dos Trabalhadores em Caso de Acidente de Trabalho ou Doença Profissional)***

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

Cláusula  
***(Ocorrência Fora do País)***

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 entidade patronal 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 efectivamente 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) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da entidade patronal 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 o 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 entidade patronal.

3 – A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da entidade patronal e de acordo com o trabalhador.

Capítulo XVIII  
***Comissão Paritária***

Cláusula  
***(Comissão Paritária)***

1 – Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 – Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos, serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.

3 – Tanto os elementos efectivos como os suplementares podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4 – A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente CCTV
- b) Deliberação sobre as questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias

profissionais e sua integração na tabela salarial.

5 – As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6 – A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para a deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 – As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do nº 6 desta cláusula, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação.

8 – O expediente da comissão será assegurado pela FPT.

9 – A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no nº 2 desta cláusula.

10 – Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

## Capítulo XIX

### *Disposições Legais*

#### Cláusula

#### *(Transmissão do Estabelecimento)*

1. A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.
2. O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.
3. Para efeitos do número 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.
4. O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula

*(Não Cumprimento das Disposições relativas a Horário de Trabalho)*

Cláusula

*(Uniformização de Regalia)*

ANEXO I

**CATEGORIAS PROFISSIONAIS**

Motorista de táxi e letra A. – É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros licenciados e devidamente documentados para o transporte de passageiros, competindo-lhe também, além de velar por todos valores da entidade patronal à sua guarda, zelar pela boa conservação do veículo, nomeadamente a verificação dos níveis de óleo e de água e pressão de ar dos pneus, bem como a mudança de roda em caso de furo na via pública, devendo ainda proceder ao preenchimento das folhas diárias de apuro, de acordo com as instruções fornecidas pela entidade patronal.

ANEXO II

**TABELA SALARIAL**

Motorista de táxi e letra A – 600,00 €

FECTRANS, Outubro de 2016