

CCT APLICAVEL AOS TRABALHADORES DO SECTOR DO ALUGUER DE AUTOMOVEIS COM E SEM CONDUTOR DAS EMPRESAS REPRESENTADAS PELA ARAC.

PROPOSTA DE REVISÃO e de consolidação do texto em vigor.

## CAPITULO I

Ambito, vigencia e revlsao

### Clausula 1ª

(Ambito)

1. A presente regulamentacao colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, em toda a area nacional, por um lado, as empresas representadas pela ARAC – Associacao dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu servico nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associacoes sindicais outorgantes.
2. O CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª série, nº 8, de 28.02.1983
3. O presente CCTV abrangerá cerca de \_\_\_\_\_ empregadores e cerca de \_\_\_\_\_ trabalhadores

### Clausula 2ª

(Vigencia)

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 36 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
3. Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (Anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses contados a partir da sua produção de efeitos.
4. As cláusulas de expressão pecuniária (Anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.
5. Decorrido o prazo de vigência referido no número 2 desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:
  - a) Não tendo havido denúncia, o 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.

### Clausula 3ª

(Forma e tempo de revisio)

1. A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e conterà 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 4ª**

##### **(Condições de admissão)**

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

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

3 — Salvo acordo, expresso por escrito, em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

#### **Cláusula 5ª**

##### **(Direito ao lugar — Preferência no preenchimento de vagas)**

1 — Qualquer trabalhador do quadro permanente que se encontre temporariamente impedido por causa que não lhe seja imputável mantém no seu regresso ao trabalho todos os direitos e regalias que possuía.

2 — Aos trabalhadores admitidos a prazo para efeitos de substituição, sempre que se verifiquem vagas na respectiva categoria, será dada preferência no seu preenchimento desde que, dentro dos critérios da empresa, reúnem os necessários requisitos.

#### **Cláusula 6ª**

##### **(Contratos a termo)**

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, desde que este seja certo.

2 — Poderão celebrar-se contratos por prazos inferiores a 6 meses, quando se verificar a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

b) Possuir carteira profissional, quando tal seja legalmente obrigatório;

c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata;

d) O rececionista estagiário deverá ter a carta de condução há mais de 1 ano.

3 — Para os efeitos de acesso às categorias imediatas, conta-se o tempo de aprendizagem e de permanência na categoria de pre-oficial ou equivalente prestado a outras entidades patronais, desde que conste do respectivo cartão ou carteira profissional (desde que expressamente admitido com essa condição).

4 — A empresa tem sempre o direito de submeter o candidato a exame previo e a exame de aptidão profissional, segundo os seus criterios,

**Clausula 7ª**

**(Regime de experlencia)**

1 — A admissao do trabalhador e feita a titulo ex- perimental durante um periodo de 15 dias, salvo se se tratar de trabalhadores dos grupos I, em que esse periodo podera ir ate 6 meses.

2 — Caso a admissao se tome definitiva, a antigui- dade do trabalhador e considerada a partir do inicio do periodo experimental.

3 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique aos trabalhadores ate 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o nao renovar.

4 — A caducidade do contrato, nos termos do numero anterior, nao confere direito a qualquer indemnizacao,

5 — O contrato de trabalho a prazo apenas podera ser sucessivamente renovado ate ao maximo de 3 anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do inicio do primeiro contrato.

6 — A estipulacao do prazo sera nula se tiver por fim iludir as disposicoes que regulam o contrato sem prazo.

7 — Para alem das situacoes de justa causa e de des- pedimento colectivo, as quais se aplica o regime geral da cessacao do contrato de trabalho, a extincao do con- trato antes de decorrido o prazo, por demincia de qual- quer das partes, ainda que com aviso previo, confere

a outra o direito a uma indemnizacao equivalente ao total das retribuiçoes vincendas.

8 — No caso de despedimento colectivo, o trabalha- dor so tem direito a indemnizacao correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momenta da caduci- dade do contrato.

9 — Se a extincao antecipada do contrato a prazo, prevista na parte final do n.7, for da iniciativa do trabalhador, a indemnizacao ali fixada podera ser re- duzida ao valor dos prejufzos efectivamente sofridos pe- la empresa.

10 — Durante os primeiros 15 dias de vigencia do contrato e salvo se o contrario resultar de acordo es- crito, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso previo nem alegacao de justa causa, nao ha- vendo direito a qualquer indemnizacao.

11 — O contrato de trabalho a prazo esta sujeito a forma escrita e contera obrigatoriamente as seguintes indicacoes: identificacao dos contraentes, categoria pro- fissional e remuneracao do trabalhador, local da pres- tacao do trabalho, data do inicio e prazo.do contrato.

12 — No caso previsto no n.2 devera constar igualmente a indicacao, tao precisa quanto possivel, do ser- vico ou da obra a que a prestacao de trabalho se des- tina.

13 — O regime previsto na presente clausula aplica-se as situacoes de trabalho eventual e sazonal.

14 — O mesmo regime sera aplicado aos contratos a prazo actualmente em vigor, ainda que nao reduzi- dos a forma escrita, contando-se a antiguidade desde a data do infcio do primeiro contrato.

15 — A inobservancia da forma escrita e a falta de indicacao de prazo certo transforma o contrato em con- trato sem prazo.

Clausula 8ª

(Acessos)

1 — A passagem referida na clausula respeitante a promocoos, quando resultar de normas estabelecidas, chamar-se-a acesso automatico ou obrigatório.

2 — No provimento dos lugares, a empresa dara, sempre que o entenda possivel, preferencia aos traba- lhadores ja ao seu service.

3 - Terao acesso a categoria ou classe imediatas os trabalhadores que completem os seguintes periodos de permanencia:

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
1 ano .....	Estagiário do 1.º ano Estagiário do 2.º ano Recepcionista estagiário Praticante metalúrgico do 1.º ano. Praticante metalúrgico do 2.º ano. Praticante electricista do 1.º ano. Praticante electricista do 2.º ano.	Estagiário do 2.º ano Escriturário de 2.ª Recepcionista de 2.ª Praticante metalúrgico do 2.º ano. Profissional metalúrgico de 2.ª classe. Praticante electricista do 2.º ano. Profissional electricista de 2.ª classe.
2 anos.....	Recepcionista de 2.ª .. Escriturário de 2.ª ....	Recepcionista de 1.ª Escriturário de 1.ª
3 anos.....	Profissional electricista de 2.ª Profissional metalúrgico de 2.ª	Profissional electricista de 1.ª Profissional metalúrgico de 1.ª

Clausula 9ª

(Quadros de pessoal)

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2 — Serao tambem enviados exemplares dos referidos mapas de pessoal aos sindicatos outorgantes deste CCTV.

3 — A data de envio dos mapas de pessoal, as entidades patronais afixarão no local de trabalho e por forma bem visível, durante 45 dias, cópias dos mesmos mapas de pessoal, rectificações e substituições para eventuais reclamações pelos trabalhadores e que serão mantidos em arquivo durante 1 ano.

4 — Qualquer violação do estabelecido implicará a punição estabelecida por lei.

Clausula 10ª  
(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as funções que desempenham, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2 — É vedado a entidade patronal atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a entidade patronal usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais de uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste CCTV e remunerado pela categoria a que corresponda a remuneração mais elevada.

4 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão a contínuos ou porteiros menores de 21 anos. Contudo, se tiverem, habilitações mínimas legais de ingresso para profissionais de escritório, terão direito de preferência no preenchimento de vagas, segundo as necessidades e o critério da empresa.

5 — Os contínuos e porteiros com 21 anos de idade ascenderão a contínuos ou porteiros com mais de 21 anos de idade logo que completem esta idade.

6 — Os escrivãos de 1ª classe e recepcionistas de 1ª poderão passar a escrivãos principais e recepcionistas principais desde que se verifique que vêm exercendo funções qualitativamente enunciadas para a categoria de escrivão principal ou recepcionista principal previstas nesta convenção.

7 - A antiguidade na categoria conta-se a partir da data da última promoção.

8 — A aprendizagem, os períodos de prática, de estágio ou equivalente far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autónomos para a formação profissional.

9 — Para os efeitos desta cláusula, as categorias profissionais de: Oficial mecânico; Oficial bate-chapas; Oficial de pintura, correspondem a profissionais metalúrgicos.

Clausula 11ª  
(Promoções)

1 — Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2 — Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escritórios com um mínimo de 10 trabalhadores escrivães ou continuos, cobradores e empregados de serviços externos.

3 - Haverá um chefe de oficina nos estabelecimentos com 10 ou mais oficiais metalúrgicos.

### **CAPITULO III**

#### **Direitos e deveres das partes**

##### **Clausula 12ª**

##### **(Deveres da entidade patronal)**

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço;
- b) Pagar-lhes uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, cumprindo as normas de higiene e segurança;
- d) Contribuir para sua elevação e formação profissional;
- e) Indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em organismos sindicais, como dirigentes ou delegados, instituições de previdência, de representação dos trabalhadores, facilitando-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Prestar aos organismos competentes nomeadamente departamentos oficiais e aos sindicatos todas as informações decorrentes da lei e do presente CCTV;
- i) Segurar todos os trabalhadores, de acordo com a retribuição auferida, por acidentes de trabalho, cobrindo o seguro, além do período de trabalho, as deslocações de ida e regresso ao local de trabalho;
- j) 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;
- k) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que possível, e nas instalações da empresa, local apropriado para tomarem as suas refeições desde que não exista refeitório.

##### **Clausula 13ª**

##### **(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;



- b) Cumprir com zelo e diligencia o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressarem 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 confiados à sua guarda;
- g) Participar, por escrito, pontualmente os acidentes ocorridos em serviço. Prestar 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;
- j) Não divulgar informações referentes à empresa, tais como, estratégias sectoriais e globais, organização, método de produção e negócios;
- k) Usar de urbanidade nas suas relações com o público, entidade patronal e colegas.

Clausula 14<sup>a</sup>  
(Garantias dos trabalhadores)

1 — 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, salvo os casos previstos na lei;
- e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na clausula 16<sup>a</sup>;
- 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) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada na lei.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida a prática dos actos previstos no n.º 1 deste artigo salvo quanto aos referidos nas alíneas d) e e), se tiver havido prévia autorização do Ministério do Trabalho.

**Clausula 15ª**

(Direito a greve e proibição de «lock-out».)

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

- a) É assegurado aos trabalhadores e as suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às entidades patronais exercer o *lock-out*.

**CAPÍTULO IV**

**Local de prestação de trabalho**

**Clausula 16ª**

(Local de trabalho)

1 — Entende-se por local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado, ou em que se encontre a prestar serviço permanente na data da entrada em vigor do presente acordo, ou para que tenha sido transferido nos termos deste CCTV ou da lei. Tratando-se de pessoal cuja actividade normal é exercida com carácter de regularidade no exterior, entende-se por local de trabalho a «base» (instalação, estações ou escritórios),

2 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestar serviço,

3 — Poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

4 — No caso previsto na última parte do n.º 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, terá direito a indemnização correspondente a 1 mês por cada ano de serviço completo, no mínimo de 3 meses, salvo se a entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

**CAPÍTULO V**

**Prestação de trabalho**

**Clausula 17ª**

(Período normal de trabalho)

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 — Estes horários não prejudicam horários inferiores já praticados.

3 — O período de intervalo para refeição será de hora a 2 horas, excepto para os que trabalham nos aeroportos ou locais similares (estações de caminho de ferro, cais) em que poderá ser de 1 a 3 horas.

4 — Todos os trabalhadores têm um período nunca inferior a 10 horas consecutivas entre o fim de cada período de trabalho diário e o início do seguinte.

Clausula 18ª  
(Horários rotativos)

1 — Nos aeroportos e noutros locais onde isso se justifique, as empresas organizarão horários rotativos, os quais, dentro dos limites do período normal de trabalho, cobrirão o período de tempo necessário à actividade.

2 — Se tais horários forem de interesse e iniciativa da empresa terão um acréscimo de 25%, quando cubra período nocturno.

Clausula 19ª  
(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 diária.

3 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

4 — A prestação de trabalho suplementar não excederá as 2 horas diárias nem ultrapassará, no total, as 200 horas anuais.

5 Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá ir até ao máximo de 5 horas, quando se trate de demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros.

**Clausula 20<sup>a</sup>**  
**(Trabalho nocturno)**

Considera-se trabalho nocturno o trabalho presta- do entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

**Clausula 21<sup>a</sup>**  
**(Trabalho fora do Pais)**

I — Quando o trabalhador se encontrar fora do Pais por motivo de service e for vitima de acidente de trabalho, ou acometido de doenca de que nao sofresse, comprovada por atestado medico, tern direito, a custa da empresa, na medida em que nao lhe for atribuido subsidio equivalente por forza da legislacao nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados medicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer subsidio a que tenha direito pela legislacao nacional aplicavel, no caso de o acidente de trabalho ou a doenca se ter verificado;
- c) Ao alojamento e a alimentacao ate que o seu estado de saude lhe permita regressar ao local da sua residencia.

2 — A responsabilicdade da empresa pelo paga- mento das despesas referidas nas alineas a) e c) do numero anterior fica limitada a 6 meses e os respectivos montantes so serao pagos mediante a apresen- tacao dos respectivos recibos.

**CAPiTULO VI**

**Retribuição do trabalho**

**(Clausula 22<sup>a</sup>)**

**(Retribuições minimas)**

I — As retribuicoes minimas mensais dos trabalhadores abrangidos por esta convencao sao as cons- tantes da tabela do anexo n, devendo ser pagas ate ao ultimo dia do mes a que digam respeito e dentro do periodo normal de trabalho.

2 — A entidade patronal entregara no acto do pa- gamento das retribuicoes copia dos respectivos reci- bos.

**Clausula 23<sup>a</sup>**  
**(Retribuição do trabalho nocturno)**

I — O trabalho nocturno sera retribuido com o acrescimo de 25 % em relacao a retribuicao a que da direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — E ainda remunerado como tal, o trabalho prestado para alem das 7 horas quando tiver inicio 4 horas antes destas e se prolongue para alem daquelas,

**Clausula 24<sup>a</sup>**

(Retribuição de trabalho suplementar)

I — O trabalho suplementar da direito a retribuição especial, a qual será remunerada do seguinte modo:

- a) Primeira hora com 50 % de acréscimo;
- b) 75 % quanto as restantes.

2 — Para efeitos de cálculo de trabalho extraordinário, o valor da hora será determinada pela seguinte fórmula:

Remuneração mensal x 12 / Horas de trabalho semanal x 52

Clausula 25<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

I — Nas categorias sem acesso obrigatório, as retribuições mínimas da tabela, acrescerá o montante de 2,5% por cada 3 anos de permanência na mesma categoria profissional até ao limite de 5 diuturnidades.

2 — A primeira diuturnidade, se a diuturnidade ou diuturnidades houver lugar, vencer-se-á em 1 de Janeiro de 1983, mesmo que nessa data tenha mais de 3 anos de categoria, vencendo-se a segunda em 1 de Janeiro de 1986.

3 — As diuturnidades serão absorvíveis por aumentos voluntários (quando superiores aos mínimos contratuais) quer a conceder no futuro, quer já concedidos no passado.

Clausula 26.a

(Retribuição dos trabalhadores  
que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

Sempre que um profissional passar a exercer funções correspondentes a categoria ou classe superior, adquire de pleno direito a nova categoria ou classe ao fim de 3 meses de trabalho consecutivo ou ao fim de 5 meses intercalados, em 12 meses consecutivos, sem prejuízo do direito a receber a retribuição da função mais remunerada.

Clausula 27<sup>a</sup>

(Condições especiais de retribuição)

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 2,5% sobre o nível 6 da tabela salarial, enquanto no desempenho das funções,

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, ao substituto caberá o subsídio na parte proporcional ao tempo da substituição, deixando o titular de o receber na mesma proporção.

3 — Podem, no entanto, as empresas substituir o abono referido no n.1 por um seguro que cubra os valores pecuniários que estejam a guarda do trabalhador.

Clausula 28<sup>a</sup>

**(Subsidio de Natal)**

- 1 — A todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço no dia 15 de Dezembro de cada ano, contando mais de 1 ano de antiguidade de serviço efectivo prestado nesse ano civil, sera devido um subsidio no valor de 1 mes de retribuição,
- 2 — Aos trabalhadores que se encontrem ao serviço no dia 15 de Dezembro, e nao tenham ainda 1 ano de antiguidade sera devido um subsidio proporcional ao tempo de service efectivamente prestado, desde a data da sua admissao ate 31 de Dezembro.
- 3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores tern direito aos duodecimos do subsidio fixado no n.l, em proporcao do tempo de service prestado no proprio ano de cessacao.
- 4 — Os trabalhadores que passem à situação de baixa por doença terao direito a receber os duodecimos do subsidio fixado no n.l, na proporcao do tempo de service efectivamente prestado nesse ano, recorrendo a caixa de previdencia para receberem dela os duodecimos em falta.
- 5 — Para os efeitos dos numeros anteriores, entende-se coma mes completo qualquer fraccao do mes desde que corresponda pelo menos a 10 dias uteis.
- 6 — Os trabalhadores tern direito ao subsidio de Natal por inteiro, tanto no ano do ingresso como no do regresso do service militar obrigatorio,

**Clausula 29ª**

**(Retribuição durante as ferias e subsidio)**

- 1 — A retribuição correspondente ao periodo de ferias nao pode ser inferior a que os trabalhadores receberiam se estivessem em service efectivo e deve ser paga antes do inicio daquele periodo.
- 2 — Alem da retribuição mencionada no mimero anterior, os trabalhadores tern direito a um subsidio de ferias de montante igual ao dessa retribuição.
- 3 - A reducao do periodo de ferias nos termos do n.2 da clausula \_\_\_\_ nao implica redução correspondente na retribuição ou no subsidio de ferias,

**Clausula 30ª**

**(Esquema subsidiario de ferias)**

- 1 — Sera sempre licito à empresa estatuir um esquema de ferias diferente do previsto nas clausulas anteriores desde que o mesmo, se e apenas quando estabelecido no interesse e iniciativa da empresa e haja o acordo do trabalhador, contemple um subsidio adicional a acordar caso a caso, ou de 25%, 40% ou 60%, conforme o gozo das ferias tenha lugar no todo ou em parte, nos meses de:
  - I) Maio, Junho ou Outubro — 25%;
  - II) Março, Abril ou Dezembro - 40%;
  - III) Janeiro, Fevereiro ou Novembro — 60%.

**Clausula 31ª**

**(Trabalho prestado em dias de descanso e feriados)**

1 — O trabalhador tem direito a retribuição correspondente aos feriados quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou no dia de descanso semanal complementar é pago com o acréscimo de 200 0/0 da retribuição devida pelo tempo de trabalho prestado nesses dias, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

3 — O trabalho prestado em dia feriado, será pago com 25 0/0 da retribuição devida pelo tempo de trabalho prestado nesses dias, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — Para efeitos do cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração mensal} \times 12 / \text{Horário de trabalho semanal} \times 52$$

5 — Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período da duração normal prestado em dia de descanso semanal, semanal complementar ou feriado, será sempre pago como dia completo de trabalho.

6 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal, tem direito a descansar obrigatoriamente um dia completo num dos três dias imediatos.

7 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal ou feriados no estrangeiro, tem direito a receber o adicional referido no n.º 2 desta cláusula e a gozar um dia de descanso em seguida e imediatamente a sua chegada.

## **CAPÍTULO VII**

### **Deslocações**

#### **Cláusula 32ª**

#### **(Alojamento e subsídio de deslocado)**

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal, aos subsídios a seguir consignados:

a) Ao custo do transporte, contra factura, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte não lhe seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) Para deslocações superiores a 5 dias, a um subsídio de deslocação no montante de \_\_\_\_\_ € diários quando o trabalhador for deslocado para fora do País, ou de \_\_\_\_\_ € se a deslocação ocorrer no País mas fora da localidade onde se situa o seu local de trabalho, exceptuando os trabalhadores de Lisboa e Porto que nada terão a auferir em deslocações dentro da Grande Lisboa e do Grande Porto;

c) Dormida e alimentação, contra factura;

d) No caso de o trabalhador utilizar viatura própria por conveniência da entidade patronal, o quilómetro será pago pelo coeficiente de 0,28 sobre o preço de II de gasolina em vigor.

## **CAPITULO VIII**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **Clausula 3 3<sup>a</sup>**

##### **(Descanso semanal e complementar)**

1 — São considerados dias de descanso semanal os domingos e complementares os sábados, salva-guardando-se o disposto no n. 3 desta clausula.

2 — Os trabalhadores terão direito a 1 dia de descanso semanal e a 1 ou meio dia de descanso semanal complementar de harmonia com a clausula \_\_\_\_A (período normal de trabalho).

3 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de horário rotativo terão direito a que os seus dias de descanso semanal e semanal complementar coincidam, pelo menos, uma vez de 2 em 2 meses com o domingo e o sábado (salvo acordo em contrário, entre as partes interessadas).

4 — É proibido o trabalho em dia de descanso semanal e semanal complementar, com excepção dos trabalhadores em regime de horário rotativo.

5 — Sempre que possível a entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores do mesmo agregado familiar se ambos os trabalhadores forem da mesma empresa, o descanso semanal no mesmo dia.

#### **Clausula 3 4<sup>a</sup>**

##### **(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.

#### **Clausula 3 5<sup>a</sup>**

##### **(Direito a férias)**

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

#### Clausula 36<sup>a</sup>

(Marcação do período de férias)

- 1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2 — Na falta de acordo, caberá a entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.
- 3 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de março de cada ano.

#### Clausula 37<sup>a</sup>

(Alteração ou Interrupção de férias)

1. Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.



2. Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.
3. Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.
4. Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

**Cláusula 38ª**

**(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 39ª**

**(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.

**Clausula 40ª**

**(Cumulação de férias)**

- 1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.
- 2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este de o seu acordo.
- 3- Terao direito a acumular férias de 2 anos:
  - a) Os trabalhadores das regiões autónomas que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozalas nos arquipelagos dos Açores ou da Madeira;
  - b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipelagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam goza-las em outras ilhas ou no continente;
  - c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.
- 4 — Os trabalhadores poderao ainda acumular no mesmo ano ate metade do penodo de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

**Clausula 41<sup>a</sup>**  
**(Férias e serviço o militar)**

- 1 — O trabalhador que va cumprir o service militar gozara as ferias a que tenha direito imediatamente an- tes de deixar a empresa e recebera o respectivo subsi- dio desde que avise a entidade patronal com a antece- dencia minima de 45 dias.
- 2 — Caso nao seja possivel o gozo das ferias a que tenha direito nas condicoes previstas no numero anterior, o trabalhador recebera a remuneracao e subsidio respectivos.
- 3 - No ano de regresso do servico militar o traba- lhador tera direito ao perfodo de ferias e respectivo subsidio que se teria vencido a 1 de Janeiro desse ano como se e stivesse estado ininterruptamente ao servico,
- 4 — Apos o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomara o lugar na empresa, para o que deve notifica-la pessoalmente ou atraves de carta com aviso de recepcao, no prazo de 15 dias, depois de ter sido licenciado, apresentando-se ao servico na data que a entidade empregadoralhe indicar dentro de igual prazo, sob pena de perder o direito ao lugar.

**CAPITULO IX**  
**Faltas**

**Cláusula 42<sup>a</sup>**  
**(Conceito de falta)**

1. Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.
2. Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.
3. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entradas inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.
4. Ficam expressamente excluídos do disposto no número anterior todos os trabalhadores da área Movimento e, da área Manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

**Cláusula 43<sup>a</sup>**  
**(Tipos de falta)**

1. A falta pode ser justificada ou injustificada.
2. São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;
  - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
  - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a

técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

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

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

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

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

j) A que por lei seja como tal considerada.

3. É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

**Cláusula 44<sup>a</sup>**

**(Efeitos de faltas justificadas)**

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

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

a) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;

c) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

**Cláusula 45<sup>a</sup>**

**(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 46<sup>a</sup>**

**(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

----- = Remuneração diária

**CAPITULO X**  
**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 47<sup>a</sup>  
**(Parentalidade, Trabalhadores Menores e Trabalhadores Estudantes)**

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

**CAPITULO XI**  
**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 48<sup>a</sup>  
**(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.

**CAPITULO XII**  
**Poder disciplinar**

Cláusula 49<sup>a</sup>  
**(Sansões Disciplinares)**

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV e na Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

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

**Cláusula 50ª**  
**(Sansões Abusivas)**

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

**Cláusula 51ª**  
**(Consequência da aplicação de sanção abusiva)**

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

**Cláusula 52ª**  
**(Tramitação processual disciplinar)**

1. O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.
2. A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente 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 número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.
5. A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.
6. Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.
7. Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.
8. A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

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

### **CAPITULO XIII** **Comissao p a r i t a r t a**

#### **Clausula 53<sup>a</sup>** **(Comissao paritaria)**

1 — Sera constituída uma comissao paritaria com sede em Lisboa, que integrara 2 elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderao ser assessorados.

2 — Cada parte indicara a outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissao paritaria, Conjuntamente com os representantes efectivos, serao designados dais suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.

3 \_:\_ Tanto os elementos efectivos coma os suplen- tes podem ser substituidos a qualquer tempo pela parte que os manditou.

4 — A comissao paritaria tera designadamente as seguintes atribuicoes:

a) Interpretacao do presente CCT; b) Deliberacao sabre as questoes de natureza tecnica, nomeadamente a criacao de novas categorias profissionais e sua integracao na tabela salarial.

5 — As deliberacoes da cornssao paritaria quando tomadas por unanimidade, relativas a questoes da cornpetencia atribuida por forza da alinea a) do nu- mero anterior, constituem a interpretacao autentica do presente CCTV.

6 — A comissao paritaria so podera deliberar com a presenca de pelo menos um representante de cada uma das partes, e, para deliberacao, so podera pro- nunciar-se igual numero de elementos de cada parte.

7 — As deliberacoes da comissao paritaria nao podem contrariar a lei ou a substancia deste CCTV e sao tomadas por unanimidade dos elementos pre- sentes com direito a voto nos termos do n.v 6 desta clausula, sendo de imediato aplicaveis (salvo se tive- rem que ser comunicadas ao Ministerio do Traba- lho).

8 — O expediente da cornissao sera assegurado pela associacao patronal A R A C

9 — A comissao paritaria estara apta a funcionar logo que cada uma das partes de cumprimento ao disposto no n.v 2 desta clausula.

### **CAPITULO XIV** **Transmissao do estabelecimento e Insolvencia**

#### **Cláusula 54<sup>a</sup>** **(Transmissão do estabelecimento)**

1. Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica,

transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2. O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3. O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4. O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194º do Código do Trabalho, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5. Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

6. A presente cláusula é aplicável em todas as situações de transmissão de estabelecimento, designadamente as que ocorram na sequência de procedimento concursal para prestação de serviços de transporte em linha ou rede e em que se verifique a existência anterior de trabalhador ou trabalhadores contratados para o efeito.

7. A transmissão operada nos termos do número anterior determina a garantia, para o trabalhador transferido, de todas as condições praticadas no momento em que se verificar a transmissão, designadamente as decorrentes do presente CCTV em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.

8. Não há lugar à aplicação do regime anteriormente previsto aos trabalhadores contratados, por qualquer via, nos últimos seis meses por referência à data de início do contrato de prestação de serviços que venha a ser celebrado.

9. De igual modo, e caso o procedimento concursal englobe apenas parte da rede de transporte, beneficiarão da aplicação do regime previsto na presente cláusula os trabalhadores afetos à exploração da mesma nos últimos doze meses.

#### Cláusula 55ª

#### **(Insolvência)**

1. A declaração judicial da insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2. O administrador de insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3. A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeito ao regime geral estabelecido na lei.

### CAPITULO XV

#### Disposições finais

#### Cláusula 56ª

#### **(Aplicação do CCTV)**



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

**Cláusula 57<sup>a</sup>**

**(Natureza globalmente mais favorável)**

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

**ANEXO I**

**Grupos, categorias profissionais e definição de funções**

**I- Grupos e categorias profissionais**

**Grupo A — Vendas:**

Director comercial (chefe de vendas no País e no estrangeiro).  
Adjunto de chefe de vendas no País e no estrangeiro,  
Chefe de vendas de zona.  
Prospector de vendas.  
Técnico de publicidade.

**Grupo B — Operações:**

Chefe de zona.  
Chefe de sector de aluguer a longo prazo.  
Adjunto de chefe de zona.  
Chefe de estação.  
Rececionista principal.  
Rececionista.  
Rececionista estagiário.

**Grupo C — Manutenção de frota:**

Chefe de manutenção de frota no País.

Chefe de manutenção de frota de zona.

Adjunto de chefe de manutenção de frota de zona.

Preparador-transportador.

Lubrificador.

Adjunto de lubrificador.

Lavador.

Grupo D — Oficina:

Chefe de oficina.

Oficial electricista.

Oficial mecânico.

Oficial de bate-chapa.

Oficial de pintura.

Fiel de armazem,

Entregador de ferramentas.

Praticante.

Aprendiz

Grupo E — Motoristas:

Motorista de ligeiros.

Grupo F — Trabalhadores de escritório:

Director de services.

Director Financeiro (*controller*).

Chefe de departamento, serviço ou divisão.

Analista de informática.

Programador de informática.

Operador de informática.

Chefe de secção.

Escriturário principal.

Escriturário.

Estagiário.

Contabilista.

Técnico de fornecimento.

Monitor.

Secretário (a) de direcção.

Correspondente em línguas estrangeiras.

Caixa.

Operador de máquinas de contabilidade.

Perfurador-verificador/operador de posto de dados.

Auditor.

Grupo G — Auxiliares de escritório:

Telefonista.

Continuo.

Cobrador.

Trabalhador de limpeza.

Paquete.

## **ANEXO II**

### **Definição de Funções**

***Adjunto de chefe de manutencao de frota de zona.*** — E o trabalhador que coadjuva o chefe de manutencao de frota de zona no desempenho das suas funcoes e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

***Adjunto de chefe de zona.*** — E o trabalhador que coadjuva o chefe de zona no desempenho das suas funcoes e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

***Adjunto do chefe de vendas no País e no estrangeiro.*** — E o trabalhador que coadjuva o chefe de vendas no País e no estrangeiro no desempenho das suas funcoes e o substitui nas suas ausencias e impedimentos.

***Ajudante de lubrificador.*** — E o trabalhador que ajuda ao service de lavagem e lubrificacao.

***Caixa.*** — E o trabalhador que tem a seu cargo as operacoes de caixa e o registo do movimento relative a transaccoes respeitantes a gestao da empresa; recebe numerario e outros valores e verifica se a sua importancia corresponde a indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposicoes necessarias para os levantamentos.

«Ganhos e perdas» mais pormenorizados, explicando devidamente o significado de diversos saldos, aconselhando sobre criterios de classificacao contabilistica, deficiencias de organizacao e outros elementos que possibilitem uma melhor gestao. Por vezes e chamado a fazer inqueritos ou investigacoes por litigio entre socios ou por suspeita de desvios, a participar, como perito ou liquidatario, em casos de falencia ou de liquidacao de sociedades e a prestar informacoes de caracter fiscal. Pode ser incumbido de elaborar planos de contas e sistemas de tendencias de caixa e examina e verifica os titulos negociaveis; assegura-se de que os gastos gerais estao devidamente fundamentados e de que apresentam o saldo correcto; analisa a conta «Ganhos e perdas», elabora relatorios sobre a situacao financeira que encontrou, certifica as contas da empresa, apresentando, por vezes, um balance e um desenvolvimento da conta

***Chefe de divisao, departamento ou servicos.*** — E o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientacao do seu superior hierarquico, num ou varios departamentos da empresa, as funcoes que lhe sao cometidas; exerce, dentro do departamento, divisao ou service que chefia e nos limites da sua competencia, funcoes de direccao, orientacao e fiscalizacao de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientacoes e fins definidos; propoe a aquisicao de equipamento e materiais e admissao de pessoal necessario ao bom funcionamento do departamento.

***Chefe de estacao.*** — E o trabalhador que executa, ou manda executar, orienta os seus subordinados, assiste e responde perante o chefe de zona da actividade da estacao.

***Chefe de manutencao da frota do País.*** — E o trabalhador responsavel pela manutencao e operacionalidade de toda a frota e do respectivo pessoal.

***Chefe de manutenção da frota da zona.*** — E o trabalhador responsável pela manutenção e operacionalidade da frota e do respectivo pessoal da zona a que esta adstrito.

***Chefe de oficina.*** — E o trabalhador responsável perante o chefe de manutenção da frota do País por toda a actividade relacionada com a oficina e orienta os trabalhadores do sector de metalurgia.

***Chefe de secção.*** — E o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

***Chefe de sector de aluguer a longo prazo.*** — E o trabalhador responsável pela produção e funcionamento de todas as zonas do País deste sector de actividade e pelo pessoal a ele ligado.

***Chefe de vendas de zona.*** — E o trabalhador responsável pela promoção da actividade da empresa numa zona.

***Chefe de vendas no País e no estrangeiro.*** — E o trabalhador responsável pela promoção no País e no estrangeiro da actividade da empresa.

***Chefe de zona.*** — E o trabalhador responsável pela promoção e funcionamento da sua zona e pelo pessoal a ele ligado.

***Cobrador.*** — E o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos, Considera-se-lhe equiparado o profissional de service externo que execute outros services analogos, nomeadamente de leituras, informacoes e fiscalizacao relacionadas com os escritorios,

***Contabilista.*** — E o trabalhador que organiza e dirige os services de contabilidade e da conselhos sobre os problemas de natureza contabilistica, estuda a planificacao dos circuitos contabilisticos analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinacao de custos e resultados da exploracao: elabora o piano de contas a utilizar para a obtencao dos elementos mais adequados a gestao economico-financeira e cumprimento de legislacao comercial e fiscal; supervisiona a estruturacao dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execucao; fornece os elementos contabilisticos necessarios a definicao da politica orcamental e organiza e assegura o controle da execucao do orcamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informacoes contabilisticas a submeter a administracao ou a fornecer a services publicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento das contas e elaboracao do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentacao de contas ou fornece indicacoes para essa elaboracao; efectua as revisoes contabilisticas necessarias verificando os livros ou registos para se certificar. E o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Codigo da Contribuicao Industrial, perante a Direccao-Geral das Contribuicoes e Impostos.

***Contínuo.*** — E o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega das mensagens e objectos inerentes ao service interno, estampilha e entrega correspondencia, alem de a distribuir aos services a que e destinada. Pode ainda executar outros services analogos, tais como tirar fotografias.

***Correspondente em linguas estrangeiras.*** — E o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritorio em linguas estrangeiras, dando-lhes

seguimento apropriado; le, traduz, se necessario, o correio recebido e junta-lhe a correspondencia anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a materia em questao ou recebe informacoes definidas com vista a resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

**Director de servicos.** — E o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites da competencia que lhe e atribuida, as actividades da empresa de um ou de varios dos seus departamentos; exerce funcoes, tais como: colaborar na determinacao da politica da empresa, planear a utilizacao mais conveniente da mao-de-obra, equipamento, materiais, instalacoes e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a politica adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixacao da politica financeira e exercer a verificacao dos custos. Pode propor a aquisicao de equipamento.

**Director financeiro** — E o trabalhador responsavel por toda a actividade administrativa/financeira da empresa.

**Electricista.** — E o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execucao.

**Entregador de ferramentas.** E o trabalhador que procede a entrega de ferramentas, materiais ou produtos.

**Escriturario,** — E o trabalhador que executa varias tarefas, que variam consoante a natureza e importancia do escritorio onde trabalha, redige relatorios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou a maquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessarias a execucao das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe sao necessarios para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuicao e regularizacao das compras e vendas; recebe pedidos de informacao e transmite-os a pessoa ou servico competente; pode em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos e escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operacoes contabilisticas; estabelece os extractos das operacoes contabilisticas efectuadas e de outros documentos para informacao da direccao; atende os candidatos as vagas existentes, informa-os das condicoes de admissao e efectua registos do pessoal, preenche formularios relativos ao pessoal ou a empresa, ordena e arquiva notas de licenca, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatisticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve a maquina e opera com maquinas de escritorio. Pode ainda efectuar fora do escritorio servicos de informacao, de entrega de documentos e de pagamentos necessarios ao andamento de processos em tribunais ou reparticoes publicas,

**Escriturario principal.** — E o trabalhador que executa tarefas mais exigentes, que competem ao escritorio, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos, se possivel de legislacao ou fiscais, apontamentos e calculos contabilisticos e estatisticos complexos e tarefas de relacao com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisao correntes, ou, executando as tarefas mais exigentes da seccao, colabora directamente com o chefe de seccao e, no impedimento

deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

**Estagiário.** — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para escriturário,

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utens ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

**Lavador.** — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza de veículos automóveis, ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquina,

**Lubrificador de automóveis.** — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda o óleo do motor, da caixa de velocidades e do diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

**Monitor.** — É o trabalhador que ensina teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa. Tera de colaborar, e tatar da programação dos cursos e seu desenvolvimento, bem como das matérias a administrar aos instruendos

**Motorista de ligeiros.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos ligeiros, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza dos mesmos.

**Operador de informática.** É o trabalhador que, em centros de trabalho automático de informação, opera directamente sobre computador e ou unidades periféricas.

**Operador de máquinas de contabilidade.** — É o trabalhador que opera com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

**Operador mecanográfico,** — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, reprodutores, intercaladores, calculadoras e tabeladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do Sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos, vigia o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**Analista de sistemas/informática.** — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, o sistema que melhor corresponda aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista, determina se é possível e economicamente rendível utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência como devem ser apresentados os



resultados, determina as modificações a introduzir necessárias a normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações, pre-para ordigramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas e tratamento automático da Informática.

**Programador mecanográfico.** — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos, elabora organigramas de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados e resultados.

**Prospecção de vendas.** — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos do mercado, actua no sentido de incrementar as vendas da empresa, assim como a sua publicidade e promoção.

**Recepcionista.** — É o trabalhador que conduz e contacta clientes na estação ou fora dela, abre, fecha, arquiva e regista contratos e procede a qualquer movimento inerente aos mesmos.

**Recepcionista estagiário.** — É o trabalhador que estagia para recepcionista.

**Recepcionista principal.** — É o trabalhador que executando todas as tarefas de recepcionista desempenha outras mais complexas que obriga a tomada de decisões correntes; colabora com o chefe de estação nas suas ausências e impedimentos, podendo coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de recepcionistas.

**Secretário(a) de direcção.** — É o trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa; assegura por sua própria iniciativa a rotina diária do gabinete; prepara os processos da responsabilidade da direcção, juntando a correspondência recebida, e outros documentos e informações sobre o assunto; submete os processos à apreciação e transmite as decisões tomadas aos interessados; estenografa e transcreve e dactilografa relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas aos administradores ou directores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz os contactos necessários; entrega o correio pessoal e correspondência importante ao seu chefe e assegura por sua própria iniciativa a correspondência corrente; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes juntamente com outra documentação,

**Técnico de formação.** — É o trabalhador que prepara, organiza e lecciona cursos de técnica específica das actividades da empresa; observa o estudo de novas técnicas a implantar para transmissão em curso de formação.

**Técnico de publicidade.** — É o trabalhador responsável pela coordenação, desenvolvimento de campanhas de publicidade, motivação, preparação e acabamento das mesmas.

**Oficial mecânico.** — É o trabalhador que detecta os meios mecânicos, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a viaturas automóveis ou outros e executa outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.



**Oficial de bate-chapas.** — E o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem

de peças de chapa fina de carroçarias e portas afins de viaturas automóveis ou outros.

**Oficial de pintura.** — E o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

**Preparador transportador.** — E o trabalhador que prepara os automóveis para aluguer, exceptuando tudo o que respeita ao serviço de operários especializados (mecânica, bate-chapas, pinturas e electricidade), e desloca, transfere e arruma os automóveis, conforme as necessidades de serviço.

**Perfurador-verificador mecanográfico.** — E o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informações ou outras; pode também verificar a exactidão dos dados perfurados,

**Aprendiz.** — E o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metahirgício.

**Telefonista.** — E o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

**Trabalhador de limpeza.** — E o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

**Auditor.** — E o trabalhador que organiza e efectua a verificação dos documentos e registos de natureza contabilística da empresa com vista a informar sobre a sua situação financeira ou a certificar, perante a própria administração, os elementos fornecidos pela respectiva contabilidade; organiza o processo de verificação determinando os pontos que necessitam de um controlo pormenorizado e os que deverão merecer uma apreciação por simples sondagem; analisa as contas do balance verificando se os respectivos valores têm base correcta, quer através de documentos, quer pedindo confirmação a bancos, clientes e fornecedores; verifica se a formação e composição do capital, bem como os encargos sobre quotas, estão de acordo com o acto de constituição; consulta os actos da sociedade para se assegurar de que a constituição das reservas está correcta e devidamente fundamentada para outras resoluções de interesse na certificação das contas ou para outros fins; verifica a constituição do activo imobilizado e observa se as depreciações foram efectuadas de harmonia com a lei; examina o custo de vendas verificando se os gastos directos ou indirectos estão correctamente determinados e atendendo às exigências do inventário anterior e as actuais, cujas quantidades e respectivos valores verifica por sondagem; conta as existências efectuando tarefas semelhantes às que se executam para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

**Programador de informática.** — E o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o

computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, canoes per- furados, suportes rnagneticos ou por outros processos. Pode fornecer instrucoes escritas para o pessoal encar- regado de trabalhar com o computador.

**Paquete.** – E o trabalhador menor que presta unicamente os services enumerados para continuos.

**Praticante.** – E o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

**ANEXO III****Tabela de remunerações mlnimas**

<b>GRUPO</b>	<b>CATEGORIA PROFISSIONAL</b>	<b>SALÁRIO</b>
<b>I</b>		
<b>II</b>		
<b>III</b>		
<b>V</b>		
<b>V</b>		
<b>VI</b>		
<b>VII</b>		
<b>VIII</b>		
<b>IX</b>		
<b>X</b>		
<b>XI</b>		
<b>XII</b>		
<b>XIII</b>		

**NOTA1**

Proposta de aumento na tabela salarial-----40,00 € ou 4%

Restante matéria pecuniária-----4%

**NOTA2**

O presente texto foi reconvertido de uma extensão em PDF para uma extensão em WORD pelo que pode apresentar alguns erros. Pelo facto pedimos desculpa.