

CCTV para os trabalhadores do sector dos transportes públicos ligeiros de passageiros das empresas representadas pela ANTRAL.

PROPOSTA de revisão para substituição do:

Texto integral publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1994, e a última revisão no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1. A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional, as empresas representadas pela Antral – Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros, que se dedicam à actividade de transportes ocasionais de passageiros em viaturas ligeiras de aluguer, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pela Associação Sindical outorgante.
2. O âmbito profissional é o constante do anexo II.
3. O número de trabalhadores e empresas abrangidos é de cerca de 7.000 e de 9.500, respectivamente.
4. O presente CCT altera o CCT celebrado entre a Antral e a Festru, publicado no BTE, 1.^a Série, n.º 33 de 8 de Setembro de 2004.

Cláusula 2.^a

Vigência

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 (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.

Cláusula 3.^a

Forma e tempo de revisão

- 1- A denúncia far-se-á, por escrito, até 60 dias do termo de cada período de vigência.
- 2- A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até 60 dias do termo do período de vigência.
- 3- A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita, por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

As condições de admissão para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as exigidas pela lei.

Cláusula 5.^a

Regime de experiência

1. No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 240 dias para as categorias profissionais dos Grupos I, II e III das áreas Administrativa, Manutenção e Movimento;
 - b) 180 dias para as categorias profissionais dos Grupos IV e V das áreas Administrativa, Manutenção e Movimento e do Grupo VI das áreas Administrativa e Manutenção;
 - c) 90 dias, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público do Grupo IV da área Movimento;
 - d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores.
2. No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
 - b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.
3. No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.
4. O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de

prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

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

Cláusula 6.^a
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 7.^a
Quadros de pessoal

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

2- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a entidade patronal enviará até ao dia 10 de cada mês aos respectivos sindicatos os mapas de quotização fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento de quotas.

3- Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.^a
Regulamentação do quadro - Densidades

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 9.^a
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.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

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 a sua refeição, desde que não exista refeitório.

Cláusula 11.^a
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 12.^a
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 13.^a

Direito à greve e proibição de lockout

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

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às entidades patronais quaisquer forma de lockout.

CAPÍTULO IV

Local de Trabalho

Cláusula 14.^a

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.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

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. O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição, cuja duração não poderá ser inferior a uma hora e não deverá ser superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 3. Nos casos em que as necessidades de serviço o exijam, o intervalo de descanso para refeições poderá ser alargado até três horas.
- 4. Exceptuam-se do consignado no número anterior, onde poderá haver alargamento do período de três horas, desde que haja acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, os seguintes casos:
 - a) Nos casos de embarque e desembarque em cais;
 - b) Distribuição e recolha de mercadorias quando seja proibido efectuá-las durante um período superior a três horas;
 - c) Nos restantes casos em que a natureza do serviço ou interesse dos trabalhadores assim o requeira.
- 5. Todos os trabalhadores têm um período de descanso, no mínimo, de 12 horas consecutivas entre o fim de cada período de trabalho diário e início do seguinte.

Cláusula 16.^a
Trabalho extraordinário

- 1 – Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2 – É proibida a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade.
- 3 – Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário, mas sempre a título facultativo para o trabalhador.
- 4 – Nos casos previstos no número anterior, a prestação do trabalho extraordinário não excederá as duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as duzentas e quarenta horas anuais.
- 5 – Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá atingir um máximo de cinco horas, no serviço de táxi e letra A, quando em regresso de um serviço iniciado dentro do horário normal.
- 6 – Todo o trabalho extraordinário é registado em livrete próprio, fornecido pelo sindicato, nas condições expressas na alínea m) da cláusula 11.^a

Cláusula 17.^a
Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 18.^a
Descanso semanal

- 1 – O dia de descanso semanal coincidirá sempre que possível com o domingo.
- 2 – O dia ou meio 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 trinta e seis horas entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte.

Cláusula 19.^a
Feriados

- 1 – São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta – Feira Santa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

- 2 – O feriado de Sexta – Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

- 3 – Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:
 - a) O feriado municipal do local de trabalho ou quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
 - b) A terça feira de Carnaval.

Cláusula 20.^a
Direito a férias

- 1 - A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua renumeração normal, de 22 dias úteis, com início no 1.º dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador a partir do dia 1 de Janeiro, em referência ao ano anterior.

2 – Nos casos em que não seja possível iniciar as férias de acordo com o número anterior, terão sempre que ser respeitados os dias de descanso semanal relativo ao trabalho prestado antes e depois das férias.

3 – A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Na ausência de acordo, caberá à entidade patronal marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4 – Se após fixado o período de férias a entidade patronal, por motivo de interesse desta, o alterar o fizer interromper as férias já iniciadas, o trabalhador terá direito à indemnização dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

5 – Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6 – As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumulação no mesmo ano de férias de dois ou mais anos.

7 – Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado. Se tal não for possível, a entidade patronal pagar-lhe-á a retribuição correspondente às férias que usufruiria, bem como o subsídio correspondente.

8 – Será também de observar o disposto no número anterior no ano em que o trabalhador regressar ao serviço depois do cumprimento do serviço militar obrigatório.

9 – Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a entidade patronal regime diferente de férias.

10 – 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.

11 – O plano de férias deverá ser afixado com antecedência e uma cópia do mesmo será enviada ao sindicato.

12 – No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que se vença no ano de emissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

13 – Os trabalhadores admitidos no 1.º semestre do ano civil terão direito a 8 dias de férias após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo.

14 – No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

15 – Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessão do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 21.^a

Alteração ou interrupção das férias

- 1 - Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos serviços médico - sociais coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.
- 2 – Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o seu termo devidamente comprovado.
- 3 – O período de férias restantes poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem.

Cláusula 22.^a

Férias em caso de cessão de contrato

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente a um 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 cessão.

Cláusula 23.^a

Licença sem retribuição

- 1 – A entidade patronal pode conceder ao trabalhador deste, licença sem retribuição.
- 2 – O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade , contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

Cláusula 24.^a

Impedimento prolongado

- 1 – Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre previdência.
- 2 – O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado 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, dentro de 15 dias comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos 15 dias seguintes a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 25.^a

Conceito de falta

- 1 – Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.
- 2 – Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.
- 3 – Não serão consideradas como faltas os atrasos na hora da entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.
- 4 – Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo nos casos devidamente justificados.

Cláusula 26.^a

Faltas justificadas

- 1 – Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos serviços médicos sociais, atestado médico ou da instituição de saúde. Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteado e cônjuge não separado de pessoas e bens durante cinco dias consecutivos.	
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante um dia, podendo prolongar-se até três dias no caso de assistência inadiável em caso de complicação de parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra – fé ou aviso
h) Provas de exame em estabelecimento escolar no dia da prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como	

bombeiro voluntário, em caso de emergência, pelo tempo necessário. j) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, previdência ou outras a ela inerentes pelo tempo necessário	Documento passado pelo comando do quartel. Requisição da associação ou organismo respectivo como justificação prévia ou posterior.
k) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de 6 dias úteis por ano.	Documento adequado à situação
l) Doação gratuita de sangue durante o dia da colheita até cinco dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou de estabelecimento hospitalar
m) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

2. As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3. As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

4. Quando imprevisíveis, serão comunicadas à entidade patronal logo que possível.

5. O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

6. Em qualquer caso de falta justificada, a entidade patronal pode exigir do trabalhador prova dos factos evocados para a justificação.

Cláusula 27.^a

Efeitos de faltas justificadas

1. As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de qualquer direito 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 j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas cometidas por membros de comissão de trabalhadores.

b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV.

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

Cláusula 28.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

- 1 – São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 27.^a
- 2 – As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo da falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual numero de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.
- 3 – Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:
 - a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos, ou seis interpolados, no mesmo ano civil;
 - b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 29.^a

Formula 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 30.º

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 31.º

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 25% em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 32.º

Retribuição do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 33.ª

Remuneração do trabalho em dia de descanso 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 19ª.

Cláusula 34.º

Subsídio de férias

Oito dias antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da entidade patronal um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 35.º
Subsídio de Natal

- 1 – Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano, salvo o previsto nos nºs 2 e 3 desta cláusula.
- 2 – Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.
- 3 – Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.
- 4 – Para efeitos do disposto nos nºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.
- 5 – Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso de serviço militar obrigatório.
- 6 – Tem direito ao subsídio de Natal, na parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.
- 7 – A entidade patronal adiantará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.
- 8 – O pagamento do subsídio referido no n.º 6 e o adiantamento de complemento referido no n.º 7 serão feitos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a entidade patronal no quantitativo recebido da previdência, quando o receber.

CAPÍTULO IX
Refeições e deslocações

Cláusula 36.^a
Refeições

- 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 - €3,50
- 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.
- 3 – As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante apresentação da factura.

Cláusula 37.^a
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 € 4,92 e de € 9,20, 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 38^a)
(Parentalidade, Trabalhadores Menores e Trabalhadores Estudantes)

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

CAPÍTULO XI
Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 39^a
(Cessação do contrato de Trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2. A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente 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 40.^a
Sanções disciplinares

1 – A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as penalidades seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa até 10% da retribuição diária, pelo prazo máximo de 10 dias, não podendo exceder, em cada ano civil, 5 dias de retribuição;
- d) Suspensão sem vencimento até 10 dias, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de 20 dias;
- e) Despedimento.

2 – As penalidades nos termos das alíneas c), d) e e) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3 – Da decisão do processo disciplinar cabe recurso, a interpor no prazo de 10 dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCTV, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea e) do n.º 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 44.^a.

4 – A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Cláusula 41.^a
Sanções abusivas

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 – Até prova em contrario, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do numero anterior.

Cláusula 42.^a
Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no n.º 6 da cláusula 44.º;
- b) Tratando-se da suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 43.^a

Tramitação processual disciplinar

1. O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após 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.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 44.^a

Higiene e segurança no trabalho

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.

Cláusula 45.^a

Ocorrências 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.

Cláusula 46.^a

**Incapacidade permanente por acidente de trabalho
ou doença profissional**

1 – Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 – A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 47.^a

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 48.^a

**Complemento da pensão por acidente de trabalho
ou doença profissional**

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a 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.

CAPÍTULO XIV
Comissão paritária

Cláusula 49.^a
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 associação patronal Antral.

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 XV
Disposições diversas

Cláusula 50.^a
Transmissão do estabelecimento

1 – A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal 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 de um 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 os efeitos do n.º 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 da exploração do estabelecimento.

Cláusula 51.º
Falência ou insolvência

1 – A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 – O administrador da falência ou a 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 trabalhos nos casos previstos nesta cláusula fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

CAPÍTULO XVI
Disposições finais

Cláusula 52.º
Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas

1 - Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCTV.

2 – Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 53.^a
Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária e a tabela salarial produzem efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

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 publica, 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 – 630,00 €

FECTRANS, outubro de 2016