

Contrato colectivo entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações

Publicado no Boletim do Trabalho e Emprego nº 33, de 8 de Setembro de 2005

Actualizado com as alterações ocorridas nos Boletins de Trabalho e Emprego números:

- 34 de 15 de Setembro de 2006.
- 29 de 8 de Agosto de 2007.
- 5 de 8 de Fevereiro de 2009.
- 16 de 29 de Abril de 2010.
- 22 de 15 de Junho de 2010.

Portaria de Extensão

Publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 27 de 22 de Julho de 2010.

Publicada em Diário da República através da Portaria n.º 492/2010, de 13 de Julho.

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, 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 7000 e de 9500, respectivamente.

4 — O presente CCTV altera o CCTV celebrado entre a ANTRAL e a FECTRANS publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2010.

Cláusula 2.ª **Vigência**

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo CCTV ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente CCTV.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 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.

Cláusula 10.^a
Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende -se sempre feita a título provisório, mas somente durante o tempo de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito e assinado pelo trabalhador e entidade empregadora.

2 — No caso de trabalhadores contratados a termo certo, a entidade patronal comunicará ao trabalhador, por escrito, até oito dias antes de o prazo expirar a sua intenção de não renovar o contrato, sob pena de o mesmo se renovar por igual período; no caso de trabalhadores contratados a termo incerto, o aviso prévio deverá ser dado, igualmente por escrito, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos, ou período superior, respectivamente.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

4 — Os trabalhadores admitidos nos termos do n.º 1 desta cláusula têm direito às partes proporcionais de subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio, a que se referem as cláusulas respectivas.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser -lhes -á dada preferência, salvo os casos em que, ouvidos os respectivos delegados sindicais, lhes não seja reconhecida competência profissional.

CAPÍTULO III
Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^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 as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 12.^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 13.^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) Criar novas categorias profissionais ou classes sem a aprovação do sindicato.

Cláusula 14.^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 formas de *lockout*.

CAPÍTULO IV **Local de trabalho**

Cláusula 15.^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 16.^a **Período normal de trabalho**

- 1 — O período normal de trabalho para os motoristas de ligeiros (táxis e letra A) é de 40 horas semanais, que podem ser distribuídas da seguinte forma:
 - a) Cinco dias e meio, não podendo ser mais de oito horas diárias;
 - b) Cinco dias de oito horas.
- 2 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 3 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte tem de ser garantido ao trabalhador um repouso mínimo de dez horas.
- 4 — Este horário de trabalho não prejudica outros de duração inferior já em vigor.

Cláusula 17.^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 18.^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 19.^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 20.^a **Feriados**

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta -Feira Santa;
25 de Abril;
1 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 21.^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 22.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 23.^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 24.^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 25.^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 26.^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 27.^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 médico-sociais, atestado medido ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteado e cônjuge não separado de pessoas e bens, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
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	Documento passado pelo comando do quartel.
j) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, previdência ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário.	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 seis 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 n.os 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 28.^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 29.^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 número 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 infracção 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 30.^a **Fórmula de cálculo por perda de remuneração**

Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo -se os totais a dias. O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

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

CAPÍTULO VIII **Retribuição**

Cláusula 31.^a **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 32.^a **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 33.^a **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:

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

Cláusula 34.^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:

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

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

4 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal será sempre paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no n.º 2 desta cláusula.

5 — Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de descanso prestado, independentemente do disposto nos n.os 1 e 2 desta cláusula.

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

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

Cláusula 35.^a

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 36.^a

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 n.os 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 n.os 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 37.^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 — € 11,45;

Jantar — € 11,45;

Pequeno -almoço — € 3,30.

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 38.^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 € 5,90 e de € 10,90, 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 39.^a

Trabalhadores do sexo feminino

Além do já estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

a) Receber em idênticas tarefas e qualificação a mesma retribuição dos homens;

b) Ir às consultas pré -natais nas horas de trabalho, com prejuízo do disposto na alínea f) desta cláusula;

c) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados;

- d) Faltar durante 90 dias no período da maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto;
- e) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da previdência, este reverterá para a entidade patronal;
- f) Dois períodos de uma hora, por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitarem os seus filhos, durante o período de um ano;
- g) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento da retribuição.

Cláusula 40.^a
Trabalhadores -estudantes

Os trabalhadores -estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão de duas horas diárias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

CAPÍTULO XI
Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a
Cessação de contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.

3 — 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 efectivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

Cláusula 42.^a
Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limites estabelecidos e previstos neste CCTV.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo duas cópias entregues ao trabalhador, que deverá enviar uma ao sindicato respectivo.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá -lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No prazo de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais do direito, nomeadamente:

a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando -se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 44.^a

Cessão do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal, ocorrendo justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando -se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

4 — Considera -se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar -se nos termos da lei.

6 — Verificando -se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração ao serviço da entidade patronal e a indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 45.^a

Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, ocorrendo justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa de garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador, ou ofensa à sua honra e dignidade;

g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 46.^a

Cessão do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com antecedência de 30 ou 60 dias, conforme tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade ao serviço da entidade patronal.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.

4 — Considera -se haver abandono de lugar, quando verificando -se a não comparência do trabalhador ao serviço durante 6 dias consecutivos sem que apresente qualquer justificação, não responda no prazo de 15 dias à carta registada, com aviso de recepção, que a entidade patronal lhe enviar, procurando saber as razões da sua ausência.

5 — Os efeitos previstos nos n.os 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 47.^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 48.^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 contrário, 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 número anterior.

Cláusula 49.^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.^a;

b) Tratando -se da suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 50.^a

Tramitação processual disciplinar

1 — Sem prejuízo da observância de disposições legais imperativas sobre o exercício do poder disciplinar que afastem a aplicação de disposições constantes de convenção colectiva, qualquer sanção disciplinar será precedida de processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a empresa, nos cinco dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção pela, administração ou pelos seus representantes, comunicará por escrito ao trabalhador a intenção de proceder disciplinarmente.

3 — O processo disciplinar será escrito e iniciar -se -á com a nota de culpa, da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de cinco dias úteis após a comunicação referida no número anterior.

4 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

5 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

6 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

7 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

8 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências, probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

9 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as mesmas sejam patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá -lo fundamentadamente, por escrito.

10 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

11 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 5, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

12 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

13 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos no n.º 11, não

podendo ser invocados factos não constantes na nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou redimirem a responsabilidade.

14 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 5, à associação sindical.

15 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

16 — Igual suspensão decorre na instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando -se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

17 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o anterior n.º 14.

18 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos estabelecidos na legislação processual do trabalho.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 51.^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 52.^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 53.^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 54.^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 pago 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 55.^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 56.^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 n.º 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 n.º 2 desta cláusula.

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

CAPÍTULO XV

Disposições diversas

Cláusula 57.^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 58.^a

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 59.^a

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 60.^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 pública, devendo ainda proceder ao preenchimento das folhas diárias de apuro, de acordo com as instruções fornecidas pela entidade patronal.

ANEXO II

Tabela salarial

Motorista de táxi e letra A — € 505,92.

Lisboa, 24 de Maio de 2010.

Pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros:
FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;
SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 24 de Maio de 2010. — Pela Direcção Nacional:

Depositado em 27 de Maio de 2010, a fl. 80 do livro n.º 11, com o n.º 112/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Portaria de Extensão:

Publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 27 de 22 de Julho de 2010.
Publicada em Diário da República através da Portaria n.º 492/2010, de 13 de Julho.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ANTRAL – Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS – Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de transporte ocasional de passageiros em viaturas ligeiras de aluguer (táxis e letra A) e trabalhadores ao seu serviço da profissão prevista na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço da profissão prevista na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

1 – A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 – A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 1 da cláusula 37.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 – Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*, em 6 de Julho de 2010.