

**CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO entre O SITRA
e a ANTROP - Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de
Passageiros**

OBS – os valores pecuniários deste CCT remontam a 2001, data do último acordo com o SITRA.
(Tabela salarial/2007 – ver à parte)

CAPÍTULO I - ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1ª

(Área e Âmbito)

O presente Contrato Colectivo de Trabalho, adiante designado por CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANTROP – Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITRA – Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins.

Cláusula 2ª

(Vigência e denúncia)

1. As cláusulas objecto da presente revisão entram em vigor 5 dias após a data da sua publicação no Boletim de Trabalho e Emprego.
2. A matéria do CCTV não revista continua em vigor.
3. O período de vigência de toda a matéria do CCTV, incluindo a ora revista, será de 12 meses.
4. O anexo, que contém a tabela salarial, produz efeitos a 1 de Março de 1999.
5. O presente CCTV mantém-se em vigor enquanto não for substituído por outro texto.

CAPÍTULO II - ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 3ª

(Condições gerais de admissão)

1. As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes às categorias previstas neste CCT são as seguintes:

A) Trabalhadores de escritório:

a)

- 1) Ter idade mínima de 16 anos;
- 2) Possuir, como habilitações literárias, o curso geral do comércio ou equivalente de duração não inferior.

b) Cobradores:

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

c) Telefonistas:

Idade não inferior a 15 anos e com habilitações mínimas legais.

d) Serviços auxiliares de escritório:

As habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas:

Paquete – 14 anos;

Contínuo – 18 anos;

Porteiro e guarda – 21 anos;

Servente de limpeza – 18 anos.

B) Trabalhadores do Movimento

b)

1) Ser maior e possuir as habilitações escolares mínimas legais.

C) Outros Trabalhadores

c)

1) A idade mínima de 18 anos e possuir as habilitações mínimas legais, com excepção das categorias seguintes:

Categoria	Idade Mínima
Praticante de bilheteiro	16
Praticante de despachante	16
Ajudante de lubrificador	17
Ajudante de lavador	16
Aprendiz de metalúrgico	14
Aprendiz de electricista	14
Estagiário	16

2. Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior.

Cláusula 4ª

(Exames de admissão)

1. Os candidatos seleccionados só poderão ser admitidos depois de considerados aptos para desempenhar as funções.
2. A entidade patronal poderá exigir a prestação de provas documentais ou profissionais adequadas à categoria profissional a que o trabalhador se candidata.
3. A entidade patronal suportará todas as despesas com exames da especialidade ou meios auxiliares de diagnóstico requisitados.

Cláusula 5ª

(Período experimental)

1. A admissão de trabalhadores é feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, salvo nos casos de admissão para funções técnicas especializadas que requeiram elevada responsabilidade ou funções de chefia, para as quais pode ser

estipulado, por acordo escrito entre as partes, um período experimental até 90 dias.

2. Durante o período experimental qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente de invocação de justa causa ou de aviso prévio ou de qualquer pagamento de indemnização ou compensação.
3. Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.
4. 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 das empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.
5. Entende-se que a empresa renúncia ao período experimental sempre que admite 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 rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 6ª

(Categorias profissionais)

1. Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do Anexo I.
2. É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar pela força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.
3. Quando um trabalhador exerce funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde as funções predominantemente exercidas, sem prejuízo de um aumento de remuneração na proporção do tempo dedicado a profissão melhor remunerada.
4. Sempre que perante a disposição regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponde retribuição mais elevada.

Cláusula 7ª

(Quadros de Pessoal)

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

Cláusula 8ª

(Regulamentação do quadro – Densidades)

1. As densidades mínimas para cada uma das categorias de oficiais metalúrgicos, electricistas, escritórios e equivalentes são:
- 2.

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1ª.	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2ª.	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

- 1.1. Se existir apenas um oficial metalúrgico, electricista, escriturário ou equivalente, este terá de ser classificado como 1ª.
- 1.2. Existindo mais de 10 oficiais metalúrgicos, electricista, escriturário, ou equivalentes, a respectiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.
- 1.3. Nos estabelecimentos com 5 ou mais oficiais metalúrgicos ou onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.
- 1.4. Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de 7 oficiais metalúrgicos têm de classificar um como encarregado.
- 1.5. Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.
2. Para os trabalhadores praticantes de despachante, bilheteiro e ajudante de lubrificador o seu número não poderá exceder um terço dos respectivos profissionais.
 - 2.1. Poderá sempre haver um praticante desde que exista um profissional.
3. Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- 3.1. O número de aprendizes não pode ser superior ao total do número de oficiais e pré-oficiais.
- 3.2. O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder o total do número de oficiais.
- 3.3. Nos estabelecimentos com 5 ou mais oficiais onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos um classificado como chefe de equipa.
- 3.4. Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de 7 oficiais têm de classificar um como encarregado.
4. Para os trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de:
 - 4.1. Um profissional classificado de chefe de secção por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de 5 trabalhadores dentro de cada departamento, divisão ou serviço.
 - 4.2. Um profissional classificado de chefe de serviço, departamento ou divisão por cada dois profissionais classificados de chefe de secção no mesmo sector de serviços, departamento ou divisão.
 - 4.3. O número de estagiários não poderá exceder em 50% o de escriturários, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um escriturário.
 - 4.4. O cômputo dos escriturários será feito em separado em relação aos escritórios centrais e cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 9ª

(Promoções)

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

Cláusula 10ª

(Acessos)

1. A passagem referida na cláusula anterior quando resultar das normas legais, chamar-se-á acesso automático obrigatório.
2. Terão acesso a categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

<i>Tempo de permanência na categoria ou classe</i>	<i>Categoria ou classe</i>	<i>Acesso</i>
Até 2 meses	Praticante de cobrador bilheteiro (a)	Cobrador-bilheteiro

6 meses	Praticante de bilheteiro	Bilheteiro
1 ano	Praticante de despachante	Despachante
“	Ajudante de lubrificador	Lubrificador
“	Estagiário do 1º. Ano	Estagiário do 2º. Ano
“	Dactilógrafo do 1º. Ano	Dactilógrafo do 2º. Ano
“	Estagiário do 2º. Ano	Estagiário do 3º. Ano
“	Estagiário do 3º. Ano	Escriturário do 2º. Ano
“	Dactilógrafo do 2º. Ano	Dactilógrafo do 3º. Ano
“	Dactilógrafo do 3º. Ano	Escriturário de 2ª.
“	Aprendiz metal. do 1º.Ano	Aprendiz metal. do 2º.Ano
“	Aprendiz metal. do 2º.Ano	Aprendiz metal. do 3º.Ano
“	Aprendiz metalúrgico do 3º. Ano	Aprendiz metalúrgico do 4º. Ano
“	Aprendiz metal. do 4º.Ano	Praticante metal. do 1º. Ano
“	Praticante metal. do 1º. Ano	Praticante metal. do 2º. Ano
“	Praticante metall do 2º. Ano	Profissional metal. de 2ª.classe
“	Aprendiz elect. do 1º. Ano	Aprendiz electricista do 2º. Ano
“	Aprendiz elect. do 2º. Ano	Ajudante elect. do 1º. Período
“	Ajudante electricista do 1º. Período	Ajudante electricista do 2º. Período
“	Ajudante electricista do 2º. Período	Pré-oficial electricista do 1º. Período
“	Pré-oficial electricista do 1º. Período	Pré-oficial electricista do 2º. Período
“	Pré-oficial electricista do 2º. Período	Oficial electricista (menos de 3 anos)
3 anos	Escriturário de 2ª. Classe	Escriturário de 1ª. Classe
	Oficial electricista (menos de 3 anos)	Oficial electricista (mais de 3 anos)
	Profissional metalúrgico 2ª. classe	Profissional metalúrgico 1ª. classe

a) Será promovido a cobrador –bilheteiro logo que comece a trabalhar só.

3. Os aprendizes metalúrgicos serão promovidos a praticantes metalúrgicos do 1ºano com 1, 2, 3 ou 4 anos de aprendizagem, conforme sejam admitidos, respectivamente com 17, 16, 15 ou 14 anos de idade.

4. O praticante de lavador será promovido a lavador logo que atinja os 18 anos de idade.

5. Os trabalhadores que já prestam serviço na empresa e que possuam as habilitações literárias necessárias para o ingresso nas categorias profissionais e de escritório terão preferência no preenchimento dos lugares que entretanto ocorrerem.
6. Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão a contínuos ou porteiros menores de 21 anos. Contudo, se tiverem as habilitações mínimas legais do ingresso para profissionais de escritório, tem direito de preferência no preenchimento de vagas.
7. Os contínuos ou porteiros menores ascenderão a contínuos ou porteiros maiores logo que completem 21 anos de idade.
8. Os operadores de máquinas de contabilidade, os perfuradores-verificadores ou gravadores de dados e esteno-dactilógrafos em língua portuguesa logo que completem 3 anos de permanência na categoria passarão automaticamente ao escalão superior e serão equiparados a escriturários de 1^a. para efeitos de remuneração.
9. – a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2^o. grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso da marinha de guerra portuguesa e da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, acesso a categoria de pré-oficial do 2^o. período;
b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da mão-de-obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1^o. período.
10. Os estagiários e dactilógrafos passam a escriturários de 2^a. classe, mesmo que não perfaçam 3 anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção dos trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos de idade, que terão de fazer um estágio, que não pode ultrapassar um ano, integrados no escalão remunerativo de estagiário do 3.^o ano.
11. A aprendizagem e os períodos de prática de estágio ou equivalentes far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autónomos para a formação profissional.
12. Os escriturários de 1^a. classe poderão passar a escriturários principais se se constatar que, de forma exclusiva e continuada, vem exercendo funções qualita-

tivamente enunciadas para a categoria de escriturário principal prevista nesta convenção.

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

CAPÍTULO III - DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 11ª

(Deveres da empresa)

1. São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas 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 das linhas legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, 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 CCT;
- 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 abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocções de ida e regresso do trabalho;
- h) Proporcionar dentro do possível aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao serviço das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;
- j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

- k) 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 terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meios 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 CCT;
- m) Assinar, na semana imediatamente posterior aquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho suplementar nele registado (v. anexo IV);
- n) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo IV, preenche-lo com o tipo de horário de trabalho e respectivo dia de descanso semanal e autentica-lo no Ministério do Emprego e da Segurança Social, excepto quando o trabalho é registado no tacógrafo, em conformidade com a legislação em vigor;
- o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 12ª

(Deveres dos Trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCT;
- 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 ou sobre quaisquer actos de serviço que lhe sejam solicitados pela Empresa;
- e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

- f) Prestar pontualmente conta 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 empresa;
- 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 contrários as disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias;
- j) Sujeitar-se a análises ou testes de avaliação do grau de alcoolémia no sangue, durante o tempo de trabalho a realizar pelos serviços de medicina no trabalho da empresa ou na sua inexistência por serviços da mesma natureza, contratados pela empresa para o efeito, de acordo com o regulamento que constará como anexo V a este CCT. Até 31 de Dezembro de 1989, as empresas comprometem-se a proceder à realização dos testes referidos, como trabalho pedagógico, pelo que, não haverá lugar a qualquer tipo de procedimento disciplinar.

Cláusula 13ª

(Garantias dos Trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhes a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCT;
- 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 propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias as que correspondem as suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador.
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa de fixo para móvel ou vice-versa, de horário normal para regime de turnos ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidentes ou avarias nas viaturas ou maquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e 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 trabalhador;
- o) Estabelecer contratos com empresas que sub-contratem mão-de-obra directa;
- p) Criar novas classes ou categorias profissionais sem a aprovação da comissão paritária.

CAPITULO IV – RECONVERSÃO PROFISSIONAL

(Por introdução de melhorias tecnológicas e racionalização de serviços)

Clausula 14ª

(Reconversão dos cobradores-bilheteiros)

1. A reconversão profissional dos cobradores bilheteiros só é admitida quando seja consequência da adopção de um sistema de agente único.
2. A reconversão profissional dos cobradores bilheteiros não pode, em caso algum, ser fundamento ou motivo para despedimento de trabalhadores.

3. A reconversão profissional dos cobradores-bilheteiros deverá ser feita para categoria superior.
4. Quando não for possível efectuar-se a reconversão nos termos do número anterior, a reconversão dos cobradores-bilheteiros só será válida se forem observadas, cumulativamente, as seguintes condições:
 - a) o acordo prévio do trabalhador;
 - b) a manutenção da categoria com todas as regalias àquela atribuídas por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
 - c) as novas funções a exercer pelo trabalhador objecto de reconversão não poderão integrar-se em categoria profissional de nível de qualidade inferior à de cobrador-bilheteiro.

Clausula 15ª
(Agente Único)

1. É agente único o motorista que em carreiras de serviço público presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este cargo incumbem.
2. A não-aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.
3. A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial compensatório de 25% sobre a remuneração da hora normal, durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com um pagamento mínimo correspondente a quatro horas de trabalho diário nessa situação.
4. As empresas pagarão o agente único a 14 meses, de forma faseada, sobre as horas efectivamente prestadas nessa qualidade, num mínimo de quatro horas diárias, do modo como segue:
 - a) Em 2001 pagarão o 12.º mês;
 - b) Em 2002 pagarão o 13.º mês;
 - c) Em 2003 pagarão o 14.º mês.
5. Para cálculo do 12.º mês, somar-se-ão as verbas recebidas pelo trabalhador a título de agente único, entre 1 de Março de 2000 e 28 de Fevereiro de 2001, dividindo-se o montante da totalidade da verba encontrada por 11.
6. Para cálculo do 13.º mês, somar-se-ão as verbas recebidas pelo trabalhador a título de agente único, entre 1 de Março de 2001 e 28 de Fevereiro de 2002, dividindo-se o montante da totalidade da verba encontrada por 11.

7. Para cálculo do 14.º mês, somar-se-ão as verbas recebidas pelo trabalhador a título de agente único, entre 1 de Março de 2002 e 28 de Fevereiro de 2003, dividindo-se o montante da totalidade da verba encontrada por 11.
8. O valor apurado em cada ano pelo modo referido nos números anteriores será pago de uma só vez, ou dividido por 11, sendo, neste caso, o valor daí resultante pago mensalmente em rubrica própria no recibo do vencimento
9. No caso de cessação do contrato de trabalho durante os anos 2001, 2002, 2003 e seguintes, terá o trabalhador direito aos 12.º, 13.º ou 14.º mês, consoante o ano da cessação, se a mesma ocorrer a partir de 1 de Março de cada ano, data em que se vence o direito em causa.
Terá ainda o trabalhador direito aos proporcionais dos meses ao serviço a partir do dia 1 de Março, calculados de acordo com os 12.º, 13.º ou 14.º meses recebidos, dividindo-se por 11 e multiplicando pelo número de meses de trabalho no ano da cessação.
10. No caso de admissão, o direito ao 12º, 13º ou 14º meses a título de agente único só se vence no dia 1 de Março do ano seguinte ao da mesma admissão, seguindo-se as regras de apuramento do montante devido consignadas nos números anteriores.

CAPÍTULO V - NOÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 16ª

(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 2 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 presta serviço.
3. A empresa pode ainda transferir o trabalhador para outro local se essa transferência não causar prejuízo ao trabalhador e sempre que este der o seu acordo.
 4. Poderá ser livremente alterado o local de trabalho desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

CAPÍTULO VI - PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 17ª

(Período normal de trabalho)

A) Sector administrativo

1. O período normal de trabalho será de 40 horas semanais, não podendo ser superior a 8 horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor, distribuído por 5 dias, podendo porém o dia de descanso complementar ser gozado em períodos de meio dia, imediatamente anteriores e seguintes ao dia de descanso semanal, quando a natureza do serviço assim o exigir.
2. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas depois de 4 horas de trabalho consecutivo. O intervalo de 1 hora só poderá ser estabelecido se no local de trabalho os trabalhadores dispuserem de refeitório.

B) Restantes trabalhadores

1. O período normal de trabalho será de 40 horas semanais, não podendo ser superior a 9 horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor, distribuídas em cinco dias ou cinco dias e meio.
2. Os trabalhadores de tráfego dos sectores de carga, pesados de passageiros e dos automóveis ligeiros de passageiros terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.
3. O período de descanso para as refeições não será inferior a uma hora nem superior a três.
4. No caso de não ser utilizado o tempo máximo de descanso durante o período de refeição, poderá efectuar-se outro intervalo até atingir-se o limite máximo fixado no número anterior.
5. Exceptuam-se do consignado no número anterior:
 - a) O sector de carga, nos casos de embarques e desembarques em cais e distribuição e recolha de mercadorias, quando seja proibido efectuá-lo durante um período superior a três horas, onde poderá haver um alargamento do período de intermitência desde que haja acordo entre o trabalhador e a entidade patronal;
 - b) E os restantes casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência e este resulte de acordo entre aqueles e a entidade patronal.
6. Todos os trabalhadores têm direito a um período de descanso, no mínimo de dez horas consecutivas, entre o fim de cada período de trabalho diário e o início do seguinte.
7. Nenhum trabalhador pode prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 18ª

(Trabalho extraordinario)

1. Considera-se trabalho extraordinário, o prestado fora do período normal de trabalho.
2. É proibido a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade.
3. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário.
4. Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho extraordinário não excederá as duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as 240 horas anuais.
5. Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá o limite estipulado no número anterior, nos seguintes casos:
 - a) Serviço de desempanagem da viatura ou equipamento oficial;
 - b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros e mercadorias;
 - c) Excursões de autocarros ou transportes eventuais colectivos.
6. Todo o trabalho extraordinário é registado em livrete próprio, autenticado pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social ou suas delegações, salvo se registado no tacógrafo.
7. O trabalhador deve ser dispensado de prestara trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 19ª

(Trabalho nocturno)

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

CAPÍTULO VII - SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 20ª

(Descanso semanal e complementar)

1. Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal e a um ou meio-dia de descanso complementar, consoante pratiquem horários semanais em cinco dias ou cinco dias e meio, respectivamente.
2. O dia ou meio-dia de descanso complementar será gozado imediatamente antes ou depois do dia de descanso semanal.
3. Os trabalhadores que pratiquem horário fixo terão, sempre que possível, ou meio-dia ou o dia de descanso complementar e semanal ao sábado e domingo.

4. Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dia de descanso semanal, terá direito a descansar, obrigatoriamente, um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.
5. Por cada dia de descanso semanal feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador tem direito a um dia de descanso gozado seguida e imediatamente à sua chegada ao local de trabalho.
6. Considera-se haver sido prestado trabalho em dia de descanso semanal e ou complementar ou feriado sempre que não se verificarem pelo menos vinte e quatro horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se os meios dias de descanso complementar e exceptuando-se os casos seguintes:
 - a) O trabalho se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal ou de descanso complementar ou feriado;
 - b) Os horários de trabalho envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 21ª

(Feriados)

1. São considerados feriados obrigatórios, nos termos da lei:
 - 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. É considerado ainda o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço ou quando não existir, será, considerado o feriado municipal da respectiva capital de distrito.
3. A terça-feira de Carnaval continuará a ser considerada como dia de feriado para os trabalhadores administrativos que já o venham a praticar.

4. O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
5. É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.
6. O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho extraordinário.

Cláusula 22ª

(Direito a férias)

1. A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 30 dias de calendário, com início no primeiro dia imediatamente a seguir aos dias de descanso do trabalhador, vencidas em 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.
2. O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso, ou terminará no dia imediatamente aos dias de descanso.
3. No ano de admissão o período de férias terá a duração legal.
4. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer vantagem, ainda que o trabalhador de o seu consentimento.
5. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

Cláusula 23ª

(Gozo de férias)

1. As férias deverão ser gozadas seguidamente excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.
3. Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das regiões autónomas, quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 24ª

(Marcação de férias)

1. A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete a empresa fixar o período de férias, as quais deverão ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, con-

tudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 2 meses.

2. O plano de férias deverá ser fixado até 28 de Setembro e dele será remetido um exemplar ao sindicato. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador todas as alterações ao plano de férias.
3. Os motorista, cobradores bilheteiros, chefes de movimento, chefes de estação, expedidores, fiscais, bilheteiros e anotadores participarão na elaboração das respectivas escalas de férias, através dos seus órgãos representativos, podendo para o efeito e tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa, proceder a respectiva fixação ao longo de todo o ano civil.

Cláusula 25ª

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1. No caso de suspensão de contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório e doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e respectivo subsídio.
2. No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 26ª

(Alteração ou Interrupção de férias)

1. Se depois de fixado o período de férias a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.
2. Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos serviços médico-sociais, coincida, no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.
3. Quando se verifica a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador devera comunicar a empresa o dia de início da doença, bem como a do seu termo, devidamente comprovado.

4. Findo o impedimento a que se refere o nº 2, prosseguirá o gozo das férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 27ª

(Férias em caso de cessação de contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 28ª

(Proibição do exercício de outra actividade durante as férias)

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

Cláusula 29ª

(Licença sem retribuição)

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

Cláusula 30ª

(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 nº 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 aquele 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 VIII - FALTAS

Cláusula 31ª

(Conceito de falta)

1. Por falta entende-se a ausência durante 1 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 considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a 15 minutos, desde que não excedam uma hora por mês.
4. Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto ao pessoal de movimento, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 32ª

(Faltas justificadas)

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente e parto.	Boletim dos Serviços Médico-Sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separados de pessoas e bens, durante 5 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avos, netos, irmãos, cunhados ou pessoas com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante 2 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 vive em comunhão de vida e habitação, durante 1 dia, podendo prolongar-se até 3 dias em caso de assistência inadiável em caso de complicação de parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição da cédula de nascimento
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso ou respectiva fotocópia
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, no dia de prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel
j) Exercício de funções sindicais, em comissão de trabalhadores e em organismos do Estado, Previdência e outras a ela inerentes, pelo tempo necessário.	Requisição da associação ou do organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
l) 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.
m) Dotação gratuita de sangue, durante o dia da colheita, até 5 dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício, no dia respectivo	-

o) 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. O trabalhador que pretender usufruir da regalia estabelecida na alínea n) avisará por escrito a empresa com uma antecedência não superior a 15 dias nem inferior a 10 relativamente à data do aniversário. Em nenhum caso o serviço prestado no dia de aniversário natalício pode, a esse título, conferir o direito a retribuição especial.
4. As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.
5. Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.
6. O não cumprimento do disposto nos nºs 3 e 4 torna as faltas injustificadas.
7. Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competente, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
8. A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do nº 1 desta cláusula.

Cláusula 33ª

(Efeitos de faltas justificadas)

1. As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
 - b) As dadas por motivos de doença ou acidente de trabalho e parto, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCT;
 - c) As referidas na alínea o) da cláusula anterior salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 34ª

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1. São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas na cláusula 32ª.
2. As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.
3. Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:
 - a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados, no mesmo ano civil;
 - b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO IX – RETRIBUIÇÃO

Cláusula 35ª

(Retribuição do trabalho)

1. As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes da tabela 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 extraordinário, desde que exceda 15 minutos.
3. A empresa entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 36ª

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

1. Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuições superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao trabalhador substituído.
2. O disposto no número anterior não é considerado acesso.
3. Se a substituição se prolongar para além de 120 dias consecutivos, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 37ª

(Diuturnidades)

1. Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso automático obrigatório terão direito a uma diuturnidade de 2.670\$00, de 3 em 3 anos, até ao limite de

seis, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função da respectiva antiguidade na empresa.

2. Para efeitos desta cláusula a antiguidade do trabalhador conta-se a partir de 1 de Março de 1977.

Cláusula 38ª

(Retribuição do trabalho extraordinário)

1. O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:
 - a) 50% da retribuição normal na 1ª hora;
 - b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.
2. Para efeito do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

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

Cláusula 39ª

(Retribuição do trabalho suplementar em dias de descanso e feriados)

1. O trabalho prestado em feriados ou dias de descanso, semanal ou complementar, é remunerado com o acréscimo de 200%.
2. Para efeitos de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

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

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

$$\frac{\text{Remuneração diária}}{\text{Horário de trabalho diário}} = \text{Remuneração diária}$$

3. Qualquer período de trabalho prestado nos dias feriados de descanso semanal ou complementar será pago pelo mínimo de 5 horas, de acordo com os nºs 1 e 2 desta cláusula.
4. Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no nº 2 desta cláusula.
5. Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente 1 dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos nºs 1 e 2 desta cláusula.

6. Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro o trabalhador, além do adicional referido nos nºs 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.
7. Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal e ou complementar ou feriado sempre que não se verifique pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os seguintes casos:
 - a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado;
 - b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em 2 dias civis.

Parágrafo único. Para esclarecimento das fórmulas mencionadas no nº 2 e do acréscimo mencionado no nº 1, e tendo como exemplo uma remuneração mensal de 12.000\$00:

$$\frac{12\ 000\$00}{30} = 400\$00$$

isto quer dizer que se o trabalhador só trabalhou um único feriado ou dia de descanso semanal e ou complementar receberá, além dos 12.000\$00 da sua remuneração mensal, mais 800\$00. O valor da hora será dividir os 400\$00 pelo número de horas diárias.

Cláusula 40ª
(Subsídio de férias)

Até oito dias antes do início das suas férias ou do primeiro período, no caso de férias interpoladas, os trabalhadores receberão da empresa um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 41ª
(Subsídio de Natal)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT tem 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.
2. Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no nº 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.
4. Para efeitos do disposto nos nºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.
5. Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro, tanto no ano de ingresso como no de regresso do 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 empresa adiantará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador tiver direito a receber da Previdência.
8. O pagamento do subsídio referido no nº 6 e o adiantamento subsidio referido no nº 7 serão pagos dentro do prazo estabelecido no nº 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Previdência, quando o receber.

Cláusula 42ª

(Abono para falhas)

1. Os trabalhadores com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores (não de tráfego) e empregados de serviço externo e cobradores receberão a título de abono para falhas, a quantia mensal de Esc. 3.610\$00.
2. Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista que habitualmente procedam à cobrança dos despachos e ou das mercadorias transportadas.
3. Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das suas respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 43ª.

(Retribuição do trabalho nocturno)

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

Clausula 44ª

(Indexação)

Os valores constantes nas clausulas 45ª, 46ª, 47ª e 48ª serão actualizados, aquando da revisão da tabela salarial, com o mesmo factor de percentagem que vier a ser

atribuído para a remuneração mínima do grupo V do anexo II e com simultânea produção de efeitos.

Cláusula 45ª

(Refeições)

1. A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados pelos valores seguintes.

Almoço – 1.220\$

Jantar – 1.220\$

2. A empresa reembolsará igualmente os trabalhadores das despesas com refeições que estes hajam tomado no local de trabalho quando a execução do serviço os impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos e o jantar entre as 19 horas e 30 minutos e as 22 horas pelo valor de 430\$.

3. A empresa reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou iniciem antes das 6 horas pelo valor de 260\$. Este valor será, porém de 495\$ se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas.

4. O trabalhador terá direito a 265\$ para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.

5. As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante factura.

6. Quando o trabalhador estiver deslocado do seu local de trabalho e possa e queira tomar as refeições na sua residência, dentro do períodos para refeição previstos no nº 2 desta clausula, não terá direito a qualquer quantia de reembolso, salvaguardando-se, porém, as situações de acordos existentes.

Clausula 46ª

(Subsidio de alimentação)

1. As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, independentemente da sua categoria profissional, a qual não fará parte da sua retribuição.

2. O subsídio será de 380\$ por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para esse efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3. O estipulado no nº 2 abrange também os trabalhadores deslocados quer no continente quer no estrangeiro.

Cláusula 47ª

(Alojamento e deslocações no Continente)

1. 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 CCT:
 - 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 empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
 - b) A subsidio de deslocação no montante de 810\$ na sequência de pernoita determinada pela empresa;
 - c) a dormida contra factura, desde que a empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Clausula 48ª

(Deslocações ao estrangeiro – alojamento e refeições)

1. Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal continental.
2. Os trabalhadores, para além do salário normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:
 - a) Ao valor de 1.735\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
 - b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

CAPITULO X – CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

Clausula 49ª

(Trabalhadores do sexo feminino)

1. Além do já estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:
 - a) Ir a consultas pré-natais nas horas de trabalho;
 - b) Não desempenhar 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 tóxi-

cas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;

- c) Faltar durante 90 dias no período de maternidade, devendo 60 ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto;
- d) 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 reverte para a empresa;
- e) Dois períodos de 1 hora por dia, sem perda de retribuição, as mães que desejem aleitar os seus filhos, durante o período de 1 ano após o parto;
- f) Quando o solicitar, ser dispensada de desempenhar tarefas não aconselháveis 2 dias por mês durante o período menstrual.

Cláusula 50ª

(Direito dos menores)

1. A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.
2. A empresa deve cumprir em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço as disposições legais relativas a aprendizagem e formação profissional.
3. Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.
4. Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal.
5. Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 51ª

(Trabalhadores-estudantes)

1. Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão de 2 horas diárias durante o período das aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.
2. Os trabalhadores que pretenderem usufruir do benefício referido no número anterior deverão:
 - a) Solicitá-lo expressamente por escrito;

- b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula.
3. A empresa tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no nº 1 podendo cessar a regalia sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano lectivo, designadamente a reprovação por faltas.
 4. No final do ano lectivo em que tenham usufruído da regalia os trabalhadores farão prova do aproveitamento mediante apresentação do respectivo certificado.
 5. Nenhum trabalhador poderá beneficiar da regalia no ano lectivo subsequente aquele em que, tendo dela usufruído, não tenha obtido aproveitamento, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.
 6. A disposição do número anterior não é aplicável se o trabalhador tiver renunciado ao benefício antes do início do 3º período lectivo.

CAPÍTULO XI – DISCIPLINA

Cláusula 52º

(Poder disciplinar)

1. As disposições da presente convenção aplicam-se a todos os trabalhadores das empresas abrangidas por esta convenção.
2. O exercício do poder disciplinar compete aos órgãos de direcção da empresa.
3. Os trabalhadores são responsáveis disciplinarmente, perante os seus superiores hierárquicos, pelas infracções que cometem.
4. Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação de alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce expressas nesta convenção e na lei.
5. A violação dos deveres, quer se traduza em acção ou omissão, é punível, independentemente da produção de qualquer perturbação do serviço ou de prejuízo para a empresa.
6. A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.
7. O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

Cláusula 53ª

(Tramitação processual disciplinar)

1. Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a entidade patronal, nos 30 dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção,

- comunicará por escrito ao trabalhador e a comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente.
2. 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 30 dias após a comunicação referida no número anterior.
 3. O trabalhador dispõe do prazo máximo de 15 dias para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.
 4. Os prazos referidos nos nºs 2 e 3 são reduzidos a 8 dias nos casos em que houver suspensão preventiva do trabalhador.
 5. A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCT e na lei geral e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de recepção ou termo de entrega.
 6. A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de 45 dias após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas nos casos em que tal seja do interesse do trabalhador.
 7. Finda a instrução, o processo será presente por cópia à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de 8 dias.
 8. Decorrido o prazo referido no número anterior a empresa proferirá no prazo de 8 dias a decisão, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.
 9. A decisão fundamentada constará de documento escrito, de que serão sempre entregues 2 cópias ao trabalhador e uma à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para vistas, à disposição do trabalhador.
 10. Quando a sanção aplicada for a de despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido ao sindicato pelo trabalhador.
 11. Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do mesmo.
 12. Quando não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

Clausula 54ª

(Sanções disciplinares)

1. A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida as penalidades seguintes:
 - a) Repreensão;

- b) Repreensão registada;
 - c) Suspensão sem vencimento até 10 dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de 20 dias;
 - d) Despedimento.
2. As penalidades nos termos das alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.
3. Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de 10 dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCT, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea d) do nº 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 53ª.
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 55ª

(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 d) delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
3. Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 56ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no nº 6 da cláusula 60ª.
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância de retribuição perdida.

CAPÍTULO XII - CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 57ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Mútuo acordo das partes;
 - b) Caducidade;
 - c) Rescisão de qualquer das partes havendo 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 de contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força de lei ou do presente CCT, o direito:
 - a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
 - b) As férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
 - c) As férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.
 - d) A retribuição correspondente ao tempo de trabalho efectivamente prestado no mês em que ocorra a cessação.

Cláusula 58ª

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1. É sempre lícito à empresa e ao trabalhador, fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas e previstas neste CCT.
2. A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo 2 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 se contrariem as leis gerais do trabalho.
4. São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declaram que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.
5. No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no nº 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6. No caso 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 foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 59ª

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1. O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:
 - a) Expirado o prazo por que fia estabelecido;
 - b) Verificando-se 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 nº 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 60ª

(Cessação de contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa ocorrendo justa causa)

1. São proibidos os despedimentos sem justa causa por motivos políticos ou ideológicos.
2. Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido quer o contrato tenha prazo ou não.
3. Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova de existência da justa causa invocada.
4. Considera-se justa causa o comportamento culposo 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 na empresa e a indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 61ª

(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 ao serviço;
 - b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
 - d) Aplicação de sanção abusiva;
 - e) Falta culposa de condições de higiene e segurança do trabalho;
 - f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa a sua honra e dignidade.
2. A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 62ª

(Cessação 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 a antecedência de 30 ou 60 dias, conforme tenha menos ou mais de 2 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 por parte do trabalhador sem aviso prévio.
4. Considera-se haver abandonado o lugar quando se verificar 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 empresa lhe enviar procurando saber as razões da sua ausência.
5. Os efeitos previstos nos nºs 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 - APOIO AOS TRABALHADORES

Cláusula 63ª

(Higiene e segurança no trabalho)

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

2. Os trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.
3. O trabalhador electricista que trabalhe com corrente alterna terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.
4. O trabalhador electricista que trabalhe com corrente alterna pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo da electrotecnia.
5. Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 64ª

(Complemento de subsídio de doença)

Em caso de doença, a empresa 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, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.

Cláusula 65ª

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

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

Cláusula 66ª

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

Cláusula 67ª

(Apoio por apreensão da licença de condução)

1. A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das

suas funções será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2. Esta responsabilidade cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 68ª

(Ocorrências fora do País)

1. Quando um trabalhador se encontre 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 empresa, 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 empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a 6 meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado interior 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 empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

Clausula 69ª

(Transportes)

Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa:

- a) Os trabalhadores da empresa;

- b) Os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem á situação de reformados;
- c) De segunda-feira a sexta-feira, desde que não trabalhe por conta própria ou de outrem, o cônjuge ou a pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação;
- d) Os filhos estudantes, durante o período escolar e para frequência das aulas e exames.

CAPÍTULO XIV – CONTROLE DE REMUNERAÇÕES ACIDENTAIS

Clausula 70ª

(Controle de remunerações acidentais)

Os representantes dos trabalhadores na empresa podem exercer o controle de remunerações acidentais, nomeadamente pagamento de refeições e horas extraordinárias, cabendo-lhes propor medidas no sentido da sua distribuição equitativa pelos trabalhadores da mesma profissão no mesmo local de trabalho.

CAPÍTULO XIV - COMISSÃO PARITÁRIA

Cláusula 71ª

(Comissão paritária)

1. Será constituída uma comissão paritária, com sede no Porto, que integrará 2 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 CCT os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados 3 suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.
3. Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.
4. A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:
 - a) Interpretação do presente CCT;
 - b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;
 - c) Deliberação sobre os recursos impostos nos termos do nº 3 da cláusula 54ª.

5. As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.
6. A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de ambas as partes e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.
7. As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por unanimidade dos elementos presentes com direito a voto nos termos do nº 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, para efeitos de publicação.
8. O expediente será assegurado pela ANTROP.
9. A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no nº 2.
10. Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XIV - DISPOSIÇÕES DIVERSAS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 72ª

(Transmissão do estabelecimento)

1. A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.
2. O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.
3. Para efeitos do nº 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4. O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 73ª

(Falência ou insolvência)

1. A declaração judicial de falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.
2. O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.
3. A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeito ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 74ª

(Não cumprimento das disposições relativas ao horário de trabalho)

1. A falta de horário de trabalho, a sua apresentação quando tal obrigação seja da responsabilidade da empresa, a infracção do horário de trabalho ou a inexistência do livrete de registo de trabalho para horário móvel e trabalho suplementar implicam um multa mínima de 10.000\$00.
2. A não apresentação do livrete de trabalho, a falta de preenchimento ou assinatura dos relatórios semanais, o seu preenchimento com fraude, as rasuras e emendas irregulares feitas, quando com culpa do trabalhador, implicam para este uma multa não inferior a 10% do seu salário mensal.
3. Para além do previsto nos números anteriores, as infracções cometidas pela empresa serão punidas nos termos do regime jurídico da duração do trabalho.

Cláusula 75ª

(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 a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.
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.