

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito)**

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias (adiante designada ANTRAM), em território nacional ou linhas internacionais, que se dediquem ao transporte rodoviário de mercadorias e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 1980 e alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 1981, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 1982, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 1983, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 1986, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 1988, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 1988, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 1989, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 1990, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 1991, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 1992, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 1994, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 1996, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 1997 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 1998.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de cinco mil empregadores e cerca de cinquenta mil trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

1- Este CCTV entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), as mesmas serão atualizadas de 12 meses em 12 meses a contar da sua entrada em vigor, nos termos do número 5 da presente cláusula.

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

a) Não tendo havido denúncia, o CCTV renova-se sucessi-

vamente por períodos de um ano;

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

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

5- Os valores relativos à retribuição base (cláusula 44.<sup>a</sup>), complementos salariais (cláusula 45.<sup>a</sup>), diuturnidades (cláusula 47.<sup>a</sup>) e ajudas de custo (cláusula 57.<sup>a</sup> e 59.<sup>a</sup>), serão atualizados anualmente nos termos do número três, de acordo com a atualização legal do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) em vigor conforme fórmula de cálculo prevista na Lei n.º 53-B/2006, de 29 de dezembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 254-B/2015, de 31 de dezembro, e pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Forma e tempo de revisão)**

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

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

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

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Condições de admissão)**

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

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

3- A pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, pode ser admitida a prestar trabalho, para o qual disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao respetivo posto de trabalho desde que, frequente modalidade de educação que confira a escolaridade obrigatória.

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

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Definições)**

1- Para efeitos de aplicação deste CCTV considera-se:

- a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;
- b) Pequena empresa a que emprega de 10 e menos de 50 trabalhadores;
- c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;
- d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.

2- Para efeitos do número anterior, o número de trabalhadores corresponde à média do ano civil antecedente.

3- No ano de início da atividade, o número de trabalhadores a ter em conta para aplicação do regime é o existente no dia da ocorrência do facto.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

(Período experimental)

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental, tem a seguinte duração:

- a) 240 dias para as categorias profissionais dos grupos I e II;
- b) 180 dias para as categorias profissionais dos grupos III e IV;
- c) 90 dias, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de pesados do grupo VI;
- d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores da presente cláusula.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes depende de aviso prévio de 7 dias.

4- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes depende de aviso prévio de 15 dias.

5- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, considerando-se a antiguidade do trabalhador a partir da data de início do período experimental.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais contantes do anexo I. Para os trabalhadores já admitidos na data da entrada em vigor do presente CCTV proceder-se-á, caso seja esse o caso, à re denominação da categoria profissional tendo em conta a tabela de equivalências entre categorias profissionais constantes do mesmo anexo.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador.

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.

4- Caso o trabalhador tenha sido contratado para o exercício de funções que se compreendem no âmbito de uma só categoria profissional, tal como descritas no anexo I ao presente CCTV, e a entidade patronal o tiver encarregado unilateralmente, e quando o interesse da empresa o exija, de serviços não compreendidos no objeto do contrato que correspondam a uma categoria profissional superior, durante mais de 90 dias consecutivos por ano, deverá ser atribuída ao mesmo trabalhador esta última categoria profissional.

5- O disposto no número anterior não é aplicável à situação de substituição temporária de trabalhadores.

6- As micro e pequenas empresas tal como classificadas na cláusula 5.<sup>a</sup> deste CCTV podem, quando o seu interesse o exigir, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na sua categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

7- Considera-se existir interesse da empresa sempre que, se verifiquem situações anómalas na vida desta, designadamente em situações de ausência temporárias de trabalhadores.

8- O trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerce temporariamente.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

(Quadros de pessoal)

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

Cláusula 9.<sup>a</sup>

(Quotização)

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

(Regulamentação do quadro - Densidades)

1- No caso das grandes empresas, as densidades mínimas para cada uma das categorias de oficiais metalúrgicos, eletricitas, escriturários e equivalentes são:

	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.º	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1.1- Se existir apenas um oficial metalúrgico, eletricitista, escriturário ou equivalente, este terá de ser classificado como

de 1.<sup>a</sup>

1.2- Existindo mais do que dez oficiais metalúrgicos, electricistas, escriturários ou equivalentes, a respetiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

1.3- Nos estabelecimentos com cinco 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 sete 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 e ajudantes de lubrificador o seu número não poderá exceder um terço dos respetivos 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 cinco 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 sete oficiais tem 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 cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço.

4.2- Um profissional classificado de chefe de serviço, departamento ou de divisão, por cada dois profissionais classificados de chefe de secção, no mesmo setor de serviços, departamento ou de divisão.

4.3- O número de estagiários não pode exceder em 50 % 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 11.<sup>a</sup>

##### (Acesso)

1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2- O período de permanência em cada categoria ou classe profissional, e as condições de acesso à categoria ou classe profissional subsequente, constam do anexo II.

### CAPÍTULO III

#### Dos direitos e deveres das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

1- São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, 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 respetiva 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 abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar nos termos da lei aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes, de acordo com o regime legal em vigor;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao serviço das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

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 móvel 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 na situação de deslocados, nos termos do presente CCTV;

m) 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 CCTV;

n) Assinar, logo que possível, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho extraordinário nele registado;

o) Adquirir o livrete de trabalho referido na Portaria n.º 983/2008, de 27 de setembro podendo, na sua falta, o trabalhador adquirir o mesmo no sindicato onde está filiado;

p) 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.

2- As empresas devem fornecer aos trabalhadores deslocados em serviço no estrangeiro os seguintes elementos:

- Direções das empresas a contactar;
- Pontos de carga e descarga.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as cláusulas do presente CCTV, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

g) Prestar pontualmente conta das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

h) Participar, por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço logo que se verifiquem e pelos meios ao seu alcance, prestando os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada dos mesmos;

i) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

j) Respeitar as normas vigentes de segurança rodoviária, de higiene, saúde e segurança no trabalho, quer no país, quer no estrangeiro;

k) Manter válidos todos os seus documentos pessoais, designadamente, cartão de cidadão, passaporte, carta de condução, CAM e cartão europeu de saúde.

2- Para além dos deveres indicados no número 1 da presente cláusula, sobre os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, recai um especial dever de respeitar as ordens, instruções de trabalho do empregador e legislação relativas a matérias sobre:

a) Tempos de condução, pausas, descanso e utilização dos aparelhos de tacógrafo e respetivos registos;

b) Documentação, manuseamento, controlo, análise, esti-

va e proteção das mercadorias carregadas, desde o seu carregamento até à sua entrega ao destinatário, tal como descrito na respetiva categoria profissional, prevista no anexo I deste CCTV;

c) Manutenção e documentação de viaturas;

d) Condução económica e defensiva;

e) Pontualidade, trajetos, utilização de vias de circulação e áreas de repouso, aquisição de gasóleo, incluindo custódia de cartões de abastecimento.

3- Para efeitos do previsto na presente cláusula entende-se por:

a) Estiva: o processo de acondicionamento e arrumação das mercadorias no veículo, em condições de segurança;

b) Manutenção: conjunto de ações que ajudam no correto funcionamento e utilização das viaturas, conservando-as em bom estado;

c) Custódia dos cartões: responsabilidade pela guarda em segurança de cartões e respetivos códigos, impedindo o acesso aos mesmos de pessoas não autorizadas, salvo motivo de força maior.

4- Atenta a relevância das matérias referidas no número anterior, o potencial de lesão que pode advir do incumprimento das ordens e instruções emanadas nesse âmbito e o facto de sobre os motoristas recair um especial dever de responsabilidade fruto da liberdade que possuem na conformação da sua prestação laboral, são consideradas particularmente graves, no quadro de gestão das empresas, a violação de ordens e instruções de trabalho que integrem qualquer uma das matérias referidas no número anterior.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (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 atue 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 diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço 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 atividades alheias às que correspondem às 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 noturno ou vice-versa, de fixo para móvel, ou

vice-versa, de horário normal para regime de noturno ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador, salvo nos termos previstos neste CCTV;

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) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

m) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra-direta, salvo com o acordo da comissão paritária;

n) A criação de novas classes ou categorias profissionais, sem aprovação da comissão paritária.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Direito à greve e proibição de «lock-out»)

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

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

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

### CAPÍTULO IV

#### Do local de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Definição)

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

2- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador, que foi dada a conhecer à empresa no momento da admissão, seja igual ou não superior a 10 kms.

3- No caso do número anterior, caso resulte acréscimo de despesas para o trabalhador devidamente comprovadas, a empresa obriga-se a pagar o respetivo acréscimo de despesas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Transferência do local de trabalho)

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

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

3- Em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta o seu serviço, aplica-se o regime previsto no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Definições)

1- Para efeitos do presente CCTV entende-se por:

a) Tempo de trabalho: qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das suas funções;

b) Tempo de descanso: qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo, podendo este ser tempo de intervalo, de pausa, de descanso diário e de descanso semanal;

c) Tempo de disponibilidade: qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade em caso de necessidade, bem como, qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo assim como os períodos durante os quais o trabalhador móvel acompanha um veículo embarcado num ferryboat ou transportado de comboio, incluindo ainda os períodos de espera nas fronteiras ou aqueles que decorram de proibições de circulação de veículos;

d) Trabalhador móvel: o trabalhador que faz parte do pessoal viajante, incluindo o formando, o aprendiz e o restante pessoal que, ainda que não executando diretamente serviços de transporte, realiza deslocações frequentes, com aqueles relacionadas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais divididas por cinco dias de oito horas, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1- O horário de trabalho, estipulado no contrato individual de trabalho, define as horas de início e do termo do período normal de trabalho, bem como dos intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

3- O horário de trabalho individualmente acordado não pode ser unilateralmente alterado pelo que, as alterações ao horário de trabalho devem seguir o procedimento e produzirem os efeitos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

4- Poderão ser praticados, nomeadamente, os seguintes tipos de horário de trabalho:

a) Horário fixo;

b) Horário móvel.

5- Considera-se horário móvel aquele em que, respeitados os limites de trabalho, intervalos de descanso e repouso diário, as horas de início e do termo do trabalho e a duração dos referidos intervalos são estabelecidos diariamente.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Limites da duração do trabalho)**

1- A duração do trabalho semanal dos trabalhadores móveis, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder sessenta horas, nem quarenta e oito horas em média num período de quatro meses.

2- A duração do trabalho, incluindo trabalho suplementar, no caso de abranger, no todo ou em parte, o intervalo entre as 0 e as 5 horas, não pode exceder dez horas por dia salvo quando, por motivos objetivos, nomeadamente razões técnicas ou de organização do trabalho, tal seja justificado.

3- Entende-se por conceito de dia referido no número anterior, o período de 24 horas, a contar do início da jornada de trabalho.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, é excluído o tempo de disponibilidade.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Tempo de disponibilidade)**

1- O tempo de disponibilidade previsto na alínea c) do número 1 da cláusula 18.<sup>a</sup> não é considerado tempo de trabalho não sendo por isso contabilizado enquanto tal, embora não substitua o tempo de repouso, descanso, pausa e/ou intervalo.

2- Durante o tempo de disponibilidade, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso este seja interrompido, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no menor tempo possível.

3- A partir da apresentação ao serviço o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário.

4- Os períodos de tempo de disponibilidade serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo:

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Intervalo de descanso)**

1- Para a generalidade dos trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo, salvo se for celebrado entre as partes acordo escrito em sentido diverso.

2- Para os trabalhadores móveis, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo nos termos estabelecidos na legislação legal em vigor, relativa à organização do tempo de trabalho dos trabalhadores móveis em atividades de transporte rodoviário.

3- O disposto no número anterior da presente cláusula não prejudica a aplicação aos condutores, do regime de interrupções de condução previsto no artigo 7.º do Regulamento (CE) 561/2006 ou do AETR.

4- Nos casos em que as necessidades de serviço o exijam, o intervalo de descanso para refeição poderá ser alargado até três horas nos seguintes casos:

a) Nos casos de embarques e desembarques em cais;

b) Distribuição e recolha de mercadorias quando seja proibido efetuá-las durante um período superior a três horas;

c) Os restantes casos em que a natureza do serviço assim o requeira.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Tempo de descanso diário)**

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores móveis, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e as normas que o complementem ou no AETR (Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que Efetuam Transportes Internacionais Rodoviários), serão observados os tempos aí definidos.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Tempo de trabalho noturno)**

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

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Tempo de trabalho suplementar)**

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4- A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.

5- Excepcionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

a) Em serviço de desempanagem da viatura ou equipamento oficial;

b) Demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de mercadoria.

6- Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

**CAPÍTULO VI**

**Descanso semanal e feriados**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Tempo de descanso semanal)**

1- O dia de descanso semanal coincidirá sempre que possível com o domingo.

2- O dia de descanso complementar tem de ser fixado imediatamente antes ou a seguir ao dia de descanso semanal.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Feriados)**

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Descanso compensatório de trabalho suplementar)**

1- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório 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 excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatória, do dia de descanso complementar ou do dia feriado;

b) Os casos de horário que envolvam a prestação de trabalho em dois dias civis.

2- Se o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, tem direito a descansar 1 dia completo num dos três dias imediatamente seguintes.

3- Os trabalhadores em serviço em local fora do país de residência, gozarão o dia ou dias de descanso resultantes do número anterior, após a sua chegada ao local de trabalho e necessariamente antes de voltar a sair do país.

4- No caso do trabalhador não ter gozado o dia ou dias de descanso, conforme o previsto no número anterior, terá direito a receber o pagamento dos mesmo em singelo.

5- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar não confere direito a descanso compensatório.

**CAPÍTULO VII**

**Férias e faltas**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Gozo de férias)**

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

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, exceto nos casos previstos na lei.

3- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou

sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Direito a férias)**

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Marcação de férias)**

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas, entre 1 de maio e 31 de outubro.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março.

3- As férias dos trabalhadores móveis poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, devendo, na marcação, quando esta ocorrer fora dos períodos referidos no número um, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores ou caso esta não exista, o sindicato representativo do setor.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Férias em caso de impedimento prolongado)**

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no

ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ou gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Alteração ou interrupção de férias)

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

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a marcação do período de férias não gozada por virtude da suspensão, sem sujeição à limitação constante da cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Férias em caso de cessação de contrato)

1- 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.

2- No caso do contrato de trabalho cessar no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não atingir, por qualquer causa, doze meses inclusive, o trabalhador apenas terá direito a receber o subsídio de férias e a retribuição do mês de férias, correspondentes ao proporcional do tempo de duração total do contrato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (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 pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, e na situação de abandono do local de trabalho.

4- Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato, nos termos legais.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Conceito de falta)

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de 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, nomeadamente quanto aos trabalhadores moveis, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

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

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

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

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

5- Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

6- O não cumprimento do disposto nos números 4 e 5 torna as faltas injustificadas.

7- Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

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

a) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de organizações representativas de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais;

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

c) As referidas na alínea i) do número 2 da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração, incluindo desde já, o dia do aniversário do trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição e outras remunerações

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito.

2- A empresa entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Complementos salariais)

1- Aos trabalhadores com a categoria profissional de motorista, é atribuído um complemento salarial, cujos valores estão previstos no anexo III do CCTV, em função dos seguintes critérios:

a) Tipo de viatura:

- Até 7,5 t;
- Mais de 7,5 t até 44 t;
- Mais de 44 t.

b) Âmbito geográfico:

- Nacional;
- Ibérico;
- Internacional.

2- Entende-se por:

a) Motorista nacional: aquele que apenas realiza viagens em território português e, bem assim, aquele que realiza deslocações diárias a Espanha que não importem a realização de repouso diário nesse país;

b) Motorista ibérico: aquele que realiza viagens regulares a Espanha que incluam pernoita nesse território;

c) Motorista internacional: aquele que realiza viagens regulares para além da Península Ibérica.

3- Qualquer alteração das funções do trabalhador, de acordo com os critérios indicados no número um, que impliquem o pagamento de um complemento salarial diferente daquele que tinha sido contratualizado entre as partes, terá de ser sempre objeto de acordo escrito entre o trabalhador e a entidade empregadora.

4- O trabalhador com categoria profissional de motorista poderá sempre recusar desempenhar funções correspondentes a um complemento salarial diferente, face ao que tinha sido inicialmente contratualizado entre as partes, com exceção do disposto no número seguinte.

5- Quando as funções a desempenhar pelo trabalhador com a categoria profissional de motorista corresponderem a um completamento salarial inferior, este não poderá recusar prestá-las, mantendo porém o direito a receber o valor do complemento salarial superior.

6- O trabalhador com a categoria profissional de motorista pode aceitar desempenhar temporariamente funções, de acordo com os critérios indicados no número um desta cláusula, correspondentes a um complemento salarial superior ao que tinha sido inicialmente contratualizado, pelo período máximo de 50 dias durante um ano civil. Ultrapassado o prazo de 50 dias, o motorista adquire o direito a receber o complemento salarial superior correspondente às funções que estava a desempenhar temporariamente.

7- Durante o período em que o trabalhador, com a categoria profissional de motorista, desempenhar temporariamente as funções correspondentes ao complemento salarial superior de acordo com o previsto no número anterior, terá direito a receber o valor do complemento salarial superior, calculado de forma rateada, em função dos dias de trabalho prestados.

8- No caso de relações laborais pré-existentes ao presente CCTV, o enquadramento dos trabalhadores motoristas, face ao tipo de viaturas e âmbito geográfico, terá em conta a realidade praticada entre as partes no momento da entrada em vigor do CCTV.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Remuneração por substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, receberá desde o início, a retribuição correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

3- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição superior não cessa com o regresso do trabalhador substituído, exceto se a substituição for motivada por doença.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Para além da remuneração, todos os trabalhadores sem

acesso obrigatório nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup> deste CCTV, terão direito a uma diuturnidade mensal, no montante previsto no anexo III, de três em três anos, até ao limite de cinco, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função da respetiva antiguidade na empresa.

2- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho noturno)

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

2- A entidade empregadora poderá optar pelo remuneração do trabalho noturno como previsto no número anterior ou pela atribuição de um subsídio de trabalho noturno no valor de 10 % da remuneração base, caso em que se entenderá que a retribuição foi estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno, nos termos do artigo 266.º, número 3 alínea c) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

3- O pagamento do subsídio de trabalho noturno referido no número anterior, é obrigatório para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista afetos ao transporte ibérico ou internacional, sendo devido por 13 meses.

4- No caso dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista afetos ao transporte nacional, o pagamento do subsídio de trabalho noturno é facultativo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar em dia útil)

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

a) 50 % na primeira hora;

b) 75 % nas horas ou frações seguintes.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Determinação do valor hora)

Com expressa exclusão do disposto na cláusula 51.<sup>a</sup> do CCTV, para todos os outros efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno, prestação pecuniária prevista na cláusula 61.<sup>a</sup> (Regime de trabalho dos trabalhadores deslocados), o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{Complementos salariais (cláusula 45.ª)} + \text{Diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado é pago em dobro do valor dia, independentemente do concreto número de horas de trabalho prestado.

2- O pagamento mencionado no número anterior é também devido nos dias em que o trabalhador, quando deslocado fora

do país de residência, não tenha prestado qualquer trabalho e tenha realizado apenas descanso diário e/ou semanal.

3- Considera-se haver sido prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e /ou feriado, nos termos do número 1 da cláusula 29.<sup>a</sup> número 1 (Descanso compensatório de trabalho suplementar).

4- Para efeitos de cálculo, o valor dia será determinado pela seguinte fórmula:

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

5- Para efeitos da aplicação da fórmula prevista no número anterior, integra o conceito de remuneração mensal, a retribuição base, os complementos salariais previstos na cláusula 45.<sup>a</sup> e as diuturnidades, caso haja lugar ao pagamento destas duas últimas prestações pecuniárias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores tem direito a receber, para além da retribuição do período de férias, um subsídio de férias de montante igual à retribuição base, diuturnidades e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes ao período de férias que têm direito.

2- Consideram-se prestações contributivas devidas como contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a retribuição base (cláusula 44.<sup>a</sup>), os complementos salariais (cláusula 45.<sup>a</sup>), o subsídio de trabalho noturno (cláusula 48.<sup>a</sup> número 2), a ajuda de custo TIR (cláusula 60.<sup>a</sup>) e a prestação pecuniária prevista no regime de trabalho para os trabalhadores deslocados (cláusula 61.<sup>a</sup>).

3- Da retribuição e do subsídio de férias, com exceção do previsto no número 2 desta cláusula, exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária, designadamente a média do trabalho suplementar.

4- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

5- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o subsídio de férias pode ser pago em duodécimos.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm o 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 números 2 e 3.

2- Para efeitos do número anterior considera-se que o integra o conceito de retribuição, a retribuição base (cláusula 44.<sup>a</sup>), os complementos salariais (cláusula 45.<sup>a</sup>) e as diuturnidades (cláusula 47.<sup>a</sup>).

3- 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 com-

pletarem até 31 de dezembro.

4- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número um, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

5- Tem direito ao subsídio de Natal, na parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

6- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.

7- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o subsídio de férias pode ser pago em duodécimos.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas)

1- Os trabalhadores no exercício de funções de caixa, cobrador, empregados de serviço externo e tesoureiro receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal constante do anexo III, a qual será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

2- Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de risco e seguro)

1- Os motoristas habilitados com o certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, quando realizem transporte de matérias perigosas sujeito e não isento ao cumprimento do acordo ADR em vigor, têm direito ao subsídio de risco no valor constante do anexo III, por cada dia em que prestem trabalho efetivo, independentemente da sua duração.

2- As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional que por acidente no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de cinco mil euros.

## CAPÍTULO IX

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

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

2- O subsídio terá o valor constante do anexo III do CCTV, sendo devido por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Entendendo-se para este efeito o dia de trabalho, o período normal de trabalho, o qual pode

iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3- O pagamento do subsídio de refeição poderá ser efetuado em numerário ou através de vale refeição.

4- Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito gratuitamente às refeições servidas ou convencionadas, que serão tomadas imediatamente a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores. A estes trabalhadores não se aplica o disposto no número 2 da presente cláusula.

5- O disposto no número 2 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores que se encontram deslocados fora do país de residência e aos que tenham reembolso da sua primeira refeição no decurso do período normal de trabalho, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula seguinte, nos dias em que tais situações ocorram.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Refeições, alojamento e deslocações no país de residência)

1- A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número 2 ou deslocados fora do país de residência.

2- Para efeitos do número 1 as horas das refeições são:

a) Pequeno-almoço quando o trabalhador inicie o serviço até às 7h00, inclusive;

b) Almoço ou jantar das 11h30 às 14h30 e das 19h30 às 21h30;

c) Ceia - quando o trabalhador termine o serviço depois das 0h00.

3- A empresa reembolsará os trabalhadores que prestem pelo menos 4 horas de serviço no período compreendido entre as 0h00 e as 7h00, com o valor fixado no anexo III, excepcionando o trabalhadores que se encontrem na situação prevista na cláusula 56.<sup>a</sup> número 4.

4- As despesas mencionadas nos números anteriores serão custeadas mediante a atribuição de ajudas de custo nos valores fixados no anexo III.

5- Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 0,28 (percentagem sobre o valor do litro) ou 0,14 do preço do litro da gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efetuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil obrigatória, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

6- Os trabalhadores deslocados em serviço determinado pela entidade patronal têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

7- Sempre que a deslocação não tenha regresso diário à residência, o trabalhador terá direito a dormida contra fatura, desde que a empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Refeições, alojamento e subsídio de deslocação fora do país de residência)

Os trabalhadores não móveis, quando deslocados fora do país de residência, têm direito a receber por cada refeição tomada fora o valores constantes no anexo III deste CCTV.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Ajudas de custo diárias)

1- Quando deslocados em serviço da entidade empregadora, os trabalhadores móveis têm direito, para fazer face às despesas com alimentação, dormidas e outras, a uma ajuda de custo, cujo valor será acordado com a empresa mas que não ultrapasse os limites da isenção previstos anualmente em portaria a publicar pelo Ministério das Finanças e da Administração Pública para o pessoal da Administração Pública.

2- As entidades empregadoras são livres de adotar sistemas de cálculo daquelas ajudas de custo de acordo com os usos do setor, ainda que com diferentes valores diários, devendo as mesmas ser calculadas em respeito pelo princípio da boa-fé, normalidade e razoabilidade, sem comprometer a segurança rodoviária e/ou favorecer a violação da legislação comunitária.

3- Independentemente do sistema de cálculo utilizado, o valor das ajudas de custo em cada mês não pode ser inferior a uma ajuda de custo diária de valor mínimo fixado no anexo III do CCTV.

4- Para efeitos do número anterior, no apuramento do número de dias da ajuda de custo diária, contabilizar-se-ão as noites passadas em deslocação.

5- Os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, nos dias em que realizam serviços de transporte em Espanha mas cujo repouso diário é realizado em território nacional, terão direito a receber uma ajuda de custo, que visa custear as despesas realizadas com as refeições, nos valores previstos no anexo III.

6- O pagamento regular e reiterado de ajudas de custo, em caso de constantes deslocações, não é considerado retribuição.

7- A presente norma tem natureza interpretativa sobre a legislação que regule a matéria das ajudas de custo.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Ajuda de custo TIR)

1- Os motoristas de ibérico e de internacional tem direito a receber mensalmente a quantia designada por justa de custo TIR, no valor estipulado no anexo III.

2- A ajuda de custo TIR não é devida no subsídio de natal, sendo por isso devida por 13 meses.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Regime de trabalho para os trabalhadores deslocados)

1- Os trabalhadores móveis afetos ao transporte interna-

cional, ibérico e nacional, excepcionando-se destes últimos os trabalhadores móveis que conduzem veículos com menos de 7,5 toneladas, terão obrigatoriamente o direito a receber o correspondente a duas horas de trabalho suplementar, retirado o montante referido no número três.

2- Para efeito de cálculo da prestação pecuniária prevista no número anterior, será aplicável a seguinte fórmula:

$$VH = \frac{(\text{Retribuição base, complementos salariais (cláusula 45.ª) e diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

1.ª hora x 50 %

2.ª hora x 75 %

Valor total das duas horas de trabalho suplementar, conforme o caso, deverá ser multiplicado por 30 dias.

3- Ao valor apurado nos termos do número anterior, será retirado o valor correspondente ao subsídio de trabalho noturno, calculado nos termos do número 2 da cláusula 48.ª do CCTV.

4- Estes trabalhadores, de acordo com o estabelecido nos números anteriores, não lhes é aplicável o disposto na cláusula 49.ª (Retribuição do trabalho suplementar em dia útil).

5- O pagamento desta prestação pecuniária substitui o número 7 da cláusula 74.ª do anterior CCTV e, bem assim, todas e quaisquer formas de pagamento do trabalho suplementar que tenham sido criadas, unilateralmente pelas empresas ou estabelecidas por acordo entre estas e os trabalhadores, mesmo que o valor desta prestação seja inferior ao anteriormente praticado.

6- No período máximo de três meses a contar da entrada em vigor do presente CCTV, as entidades empregadoras, deverão substituir as anteriores formas de pagamento do trabalho suplementar praticadas, adaptando designadamente os recibos de vencimento e declarações de remunerações, pela prestação pecuniária prevista nesta cláusula.

#### Cláusula 62.ª

##### (Seguro do pessoal deslocado fora do país de residência)

As empresas deverão segurar aos trabalhadores deslocados fora do país de residência, de acordo com o estabelecido na alínea g) da cláusula 12.ª (Deveres da empresa).

#### Cláusula 63.ª

##### (Compensações e descontos)

1- Na pendência de contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela.

2- O disposto no número anterior não se aplica, nas situações previstas no artigo 279.º, número 2 do Código do Trabalho e ainda nas seguintes situações:

a) As despesas efetuadas pelo empregador decorrentes de sinistros, coimas e outras com estas relacionadas, quando a responsabilidade seja do trabalhador;

b) As despesas efetuadas pelo empregador decorrentes de perda ou uso indevido dos instrumentos de trabalho da entidade empregadora ou de terceiros e desrespeito de instruções de trabalho relacionadas com o trânsito de viaturas.

3- Nas situações previstas na alínea a) do número anterior o desconto poderá ser realizado pelo empregador após decisão condenatória proferida em processo disciplinar não impugnada judicialmente no prazo de 30 dias.

4- O empregador que pretenda proceder a desconto, compensação, ou dedução nas situações previstas na alínea b) do número dois da presente norma, deve entregar ao trabalhador, juntamente com o respetivo recibo de vencimento, documento de suporte do valor a descontar, que permita identificar a natureza e responsabilidade da dívida, dispondo o trabalhador de 30 dias para se pronunciar.

5- Após o pagamento das despesas referidas nas alíneas a) e b) por parte do trabalhador, o empregador deverá entregar-lhe um documento comprovativo da despesa que foi efetivamente paga.

6- As compensações previstas na alínea b) do número dois não poderão ultrapassar um décimo da retribuição mensal líquida do trabalhador.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 64.ª

##### (Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

#### Cláusula 65.ª

##### (Utilização de equipamento tecnológico)

1- Tendo em conta as particulares exigências inerentes à atividade dos transportes rodoviários, nomeadamente para proteger a segurança dos trabalhadores móveis, do veículo transportador e seus equipamentos e, bem assim, das mercadorias transportadas, o empregador poderá utilizar, nas viaturas, equipamento tecnológico tais como instrumentos de localização no espaço e telemetria.

2- O GPS e telemetria não são qualificados como meios de vigilância à distância no local de trabalho.

3- É lícita a utilização de dados obtidos através dos equipamentos referidos no número um para efeitos de procedimentos disciplinares, contraordenacionais e outros quando se verifiquem indícios de um comportamento culposo e ilícito por parte do trabalhador móvel.

#### Cláusula 66.ª

##### (Prevenção e controlo de alcoolemia)

1- É expressamente proibido o exercício de funções sob o efeito de bebidas alcoólicas e/ou substâncias psicotrópicas;

2- Podem ser sujeitos a testes de despistagem de álcool e estupefacientes os trabalhadores móveis selecionados para o efeito por sorteio aleatório, bem como todos os trabalhadores que:

a) tenham sofrido ou causado um acidente de trabalho;

b) apresentem comportamento que indicie notoriamente o

estado de embriaguez ou ingestão de substâncias psicotrópicas;

c) tenham tido o controlo positivo anterior.

3- O controlo de alcoolémia realiza-se através do teste para determinação da taxa de álcool no sangue (TAS) podendo ser realizado por médico de trabalho, técnico de saúde, responsável de segurança ou qualquer superior hierárquico que tenha recebido formação específica para este efeito.

4- O teste deve realizar-se em zona reservada e, caso o trabalhador assim o entenda, com a presença de uma testemunha.

5- O referido controlo terá lugar mediante utilização de equipamento de sopro certificado pelo Instituto Português da Qualidade ou outro organismo com competência legal para o efeito, que avalia a quantidade de álcool no ar expirado, determinando, por esse efeito, as gramas de etanol por litro de sangue.

6- O controlo de influência de substâncias psicotrópicas realiza-se através de equipamento adequado e certificado para o efeito pelo Instituto Português da Qualidade.

7- Caso o resultado do teste apresente uma taxa de alcoolémia superior ao limite legal previsto no local ou instalações onde o trabalhador irá prestar a sua atividade, e/ou se se obtiver um resultado positivo para substâncias psicotrópicas, o trabalhador fica de imediato impedido de prestar trabalho por impossibilidade superveniente durante essa jornada de trabalho diária.

8- O controlo positivo, em qualquer dos testes, é um ilícito disciplinar suscetível de configurar a sanção disciplinar de despedimento com justa causa.

9- O trabalhador é responsável por qualquer dano que venha a provocar, ao empregador ou a terceiros, sob a influência comprovada de álcool e/ou estupefacientes.

10- Os testes estão sujeitos a sigilo profissional, sendo garantida a confidencialidade das informações por parte da entidade que os realiza e/ou presença.

11- O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade das informações serem comunicadas às entidades competentes, assim como a possibilidade de serem utilizadas na instrução de procedimento disciplinar e/ou judicial, sendo o trabalhador antecipadamente informado.

12- O trabalhador avaliado pode sempre requerer uma contraprova por análise de sangue no prazo máximo de 15 min após o primeiro teste.

13- Os custos dos exames e da contraprova são suportados pelo empregador, com exceção da contraprova solicitada pelo trabalhador no caso e que esta dê resultado positivo.

14- O período de conservação de dados terá como limite o fim do processo de impugnação da decisão disciplinar e caso esta não venha a ocorrer, o prazo legalmente fixado para a respetiva impugnação acrescido de sessenta dias.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

a) ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;

b) às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

## CAPÍTULO XII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV e na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Consequência da aplicação da sanção abusiva)

1- A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da

cláusula anterior, para além de responsabilizar a entidade empregadora por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

2- No caso da sanção abusiva ter sido aplicada pelo facto do trabalhador exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, o valor da indemnização a atribuir será no dobro do previsto nos termos gerais.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após o conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou superior hierárquico com competência disciplinar.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCTV e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade, podendo consultar o processo.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

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

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

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

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

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

10- O processo disciplinar instaurado contra um trabalhador móvel segue os termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com exceção dos prazos procedimentais que são acrescidos de metade.

### CAPÍTULO XIII

#### Apoio aos trabalhadores

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (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- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- Qualquer das partes poderá apresentar proposta de criação de uma comissão de higiene e segurança e respetivo regulamento.

4- Enquanto tal não se verificar esta matéria é regulada nos termos da lei em vigor.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, a entidade empregadora pagará a diferença entre a retribuição líquida auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.

2- O valor da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data do início da incapacidade temporária para o trabalho, compreenderá a retribuição base e as outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, excluindo-se desde já os valores que são pagos a título de subsídio de refeição e de ajudas de custo.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

1- No caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, caso esta não esteja a ser suportada pela companhia de seguros.

2- A retribuição líquida à data da baixa compreenderá a retribuição base e as outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, excluindo-se desde já os valores que são pagos a título de subsídio de refeição e de ajudas de custo.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual 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 76.<sup>a</sup>

##### (Apoio por apreensão de licença de condução)

1- A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a

licença de condução por razões de serviço em atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido o trabalho em qualquer outro setor da empresa compatível com as suas aptidões sem diminuição da retribuição normal, calculado nos termos do número dois da cláusula 74.<sup>a</sup> (Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional).

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua crime e/ou contraordenação muito grave ou grave quando reiterada.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Ocorrências em situação de deslocado)

1- Quando o 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 efetivamente 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 seis 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- Os trabalhadores têm ainda direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais ou ainda para garantir o regresso do trabalhador no Natal ou dia com significado equivalente para o trabalhador ou, em alternativa na passagem de ano.

3- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador, não lhe sendo possível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência e existindo um interesse objetivo nesse regresso, quer por parte do trabalhador, quer por parte da entidade empregadora, deverá esta última assegurada às suas custas, a viagem de regresso do trabalhador. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da entidade empregadora, devendo esta assegurar a chegada do trabalhador em tempo útil face ao interesse objetivo no regresso.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1- As entidades empregadoras obrigam-se a suportar, os custos com a renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do certificado de ADR quando necessário para o exercício das suas funções e do cartão de condutor e dos respetivos certificados.

2- O trabalhador fica obrigado frequentar a formação marcada e organizada pela entidade empregadora, necessária à obtenção do CQM e do CAM, sob pena de a recusa consubstanciar a violação do dever a que se referem as alíneas a) e j) da cláusula 13.<sup>a</sup> (Deveres dos trabalhadores).

3- No caso da obtenção do CQM e do CAM, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na entidade empregadora de cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.

4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela empresa.

5- Sempre que as entidades empregadoras não organizem as formações previstas no número 2, os trabalhadores têm direito a receber o valor da formação, acrescido da retribuição correspondente a trinta cinco horas de trabalho, fixando-se como valor de referência para a formação em 175 € (cento e setenta e cinco euros).

6- O trabalhador que apresente, para efeitos de reembolso, um valor de custo da formação superior ao valor de referência fixado no número anterior, deverá documentar devidamente tal pedido, justificado e fundamentado o mesmo. Caso fique provado, que era possível ao trabalhador realizar a formação com respeito pelo valor de referência, a entidade empregadora apenas fica obrigada a reembolsar o trabalhador pela formação frequentada até aquele limite, sem prejuízo de um eventual processo disciplinar ao trabalhador.

7- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

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

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

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

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre 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 atribuída 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 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 CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação.

8- O expediente será assegurado pela associação patronal.

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

10- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XV

### Disposições diversas

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Transmissão de estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

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

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

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,

mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

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

6- A presente cláusula é aplicável em todas as situações de transmissão de estabelecimento.

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Falência ou insolvência)

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

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (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 estabelecidos por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Carácter mais favorável)

As partes consideram que o presente CCTV é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

(Cláusula a integrar, de acordo com os princípios previstos no artigo 503.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

## ANEXO I

### (Categorias profissionais)

#### Área de direção, gestão e quadros técnicos

*Chefe de departamento* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias: exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos.

*Conselheiro de segurança* - É o profissional legalmente habilitado, que tem como missão garantir o cumprimento da regulamentação geral e a existência e cumprimento de normas e procedimentos internos à empresa onde atua, relativos ao transporte, carga, descarga, enchimento, acondicionamento e estiva de mercadorias perigosas, recorrendo a todos os meios e promovendo todas as ações capazes de prevenir a ocorrência de acidentes e minimizar os seus efeitos. Tem como atividades:

- Verificar o cumprimento da legislação relativa ao transporte de mercadorias perigosas e elaborar um relatório de segurança anual sobre as atividades da empresa no âmbito desse transporte;

- Aconselhar a empresa na adoção de modelos de gestão nas operações de transporte de mercadorias perigosas, visando prevenir a ocorrência de acidentes e procurando uma melhoria contínua da segurança, comportamento ambiental e qualidade de trabalho na empresa.

*Diretor comercial* - É o trabalhador que dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais de transporte, podendo promover campanhas promocionais, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes; elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas, assegura a produção de informação de gestão comercial interna e acompanha os indicadores de gestão respetivos; gere, em articulação com o serviço administrativo e financeiro, a faturação e recebimentos dos serviços de transporte, desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes; gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao setor comercial.

*Diretor de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites do poder de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

*Gestor comercial/marketing* - É o trabalhador que tem como missão propor as orientações estratégicas da política comercial da empresa, promover estudos de mercado e testar as reações dos clientes com vista a permitir o ajustamento

permanente da atividade da empresa às necessidades e satisfação dos clientes. Tem como atividades principais:

- Recolha e análise de informações sobre os serviços de transporte, dos clientes e da concorrência da empresa e outros fatores contextuais com importância para a política de marketing da empresa, através de estudos internos ou externos;

- Definição e análise os segmentos estratégicos do mercado-alvo da empresa;

- Definição e apresentação de propostas do posicionamento e da imagem da empresa no mercado;

- Definição e apresentação de propostas de estratégias e das políticas comerciais da empresa, especialmente as políticas de divulgação e promoção, em função da análise do mercado e das estratégias da concorrência, de acordo com o posicionamento que foi definido;

- Promoção de estudos de novas oportunidades de negócio, nomeadamente a expansão dos serviços ou a internacionalização;

- Elaboração do plano de atividades e do orçamento para a área do marketing;

- Controle dos resultados qualitativos e quantitativos das opções de marketing na empresa.

*Gestor de contratos de manutenção* - É o profissional que tem como missão assegurar a manutenção do material circulante estabelecendo os contactos com as empresas ou serviços de manutenção e verificando o cumprimento dos contratos e a qualidade dos serviços prestados. Tem como atividades principais:

- Definir, em colaboração com a direção, a estratégia de manutenção da empresa;

- Elaborar o plano de manutenção, em função da estratégia da empresa e das necessidades de produção do serviço de transporte;

- Selecionar fornecedores de material circulante e de serviços de manutenção;

- Negociar contratos de manutenção do material circulante;

- Controlar o cumprimento e a adequação do serviço prestado ao que está contratualizado;

- Gerir stocks de ferramentas, peças e acessórios para a manutenção;

- Propor investimentos na área da manutenção, nomeadamente ao nível do equipamento e da mão-de-obra;

- Elaborar o orçamento referente à área da manutenção;

- Elaborar documentos técnicos relativos ao serviço de manutenção.

*Gestor de frota* - É o profissional que tem como missão disponibilizar a frota, interna e externa sem condutor, mais adequada em tipologia, capacidade e fiabilidade, com a reatividade necessária aos mais elevados padrões de serviço, ao mais baixo custo e de forma sustentada no tempo. Tem como atividades principais:

- Planear a frota em capacidade e tipologia de acordo com os objetivos da produção e tendo em conta as intervenções de manutenção das viaturas, por forma a garantir a regularidade do serviço e a otimização da exploração;

- Propor a aquisição, o aluguer e o abate de viaturas emi-

tindo pareceres técnicos sobre as suas características e sobre a oportunidade da ação;

- Selecionar, com a direção da empresa, fornecedores de veículos, componentes e serviços associados;
- Comprar equipamentos, materiais, consumíveis e serviços necessários à manutenção e exploração operacional da frota da empresa;
- Negociar os contratos de manutenção externa;
- Controlar o cumprimento dos contratos de fornecimento de veículos e componentes e a qualidade dos serviços associados;
- Gerir os stocks de ferramentas, peças e acessórios para a manutenção;
- Controlar e assegurar o cumprimento dos requisitos legais para a utilização da frota;
- Executar e controlar o processo administrativo e legal de sinistros e multas;
- Elaborar os documentos técnicos relativos à exploração e manutenção da frota.

*Gestor de plataformas* - É o profissional que tem como missão planear e coordenar a afetação dos recursos operacionais da plataforma para a produção dos serviços de carga/descarga, triagem e encaminhamento de mercadorias com origem e destino na plataforma. Tem como atividades principais:

- Participar no planeamento global e distribui os recursos em função das necessidades do serviço numa ótica de satisfação das necessidades do cliente pelo mais baixo custo;
- Elaborar o plano e orçamento de exploração da plataforma ou do estabelecimento;
- Coordenar as operações e os recursos operacionais de produção da plataforma (equipamentos, recursos humanos...);
- Gerir a operação de transporte de recolha e distribuição de mercadorias a partir da plataforma, caso necessário;
- Garantir a manutenção dos equipamentos da plataforma, o ordenamento geral das mercadorias e a limpeza das instalações;
- Assegurar o cumprimento dos procedimentos de segurança da plataforma e a salvaguarda das mercadorias depositadas;
- Contactar com os clientes e organiza o dispositivo administrativo inerente à atividade do terminal;
- Controlar os indicadores de gestão e reporta os níveis de serviço e de performance económica da atividade;
- Colaborar em estreita ligação com os outros gestores de plataforma, com as unidades de gestão da qualidade, da gestão de recursos humanos e gestão global da operação, visando, entre outras atividades, transmitir informação de carácter técnico;
- Elaborar os relatórios da atividade do terminal.

*Gestor de sistemas informáticos* - É o trabalhador que tem como missão realizar atividades de conceção, especificação, projeto, implementação, avaliação, suporte e manutenção de sistemas informáticos e de tecnologias de processamento e transmissão de dados e informações. Tem como atividades principais:

- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de compu-

tadores isolados ou inseridos numa rede local, periféricos de computadores ou de uma rede local, estruturas e equipamentos de redes locais, sistemas operativos cliente e servidor;

- Implementar e efetuar a manutenção de políticas de segurança em sistemas informáticos;
- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de aplicações informáticas;
- Efetuar a análise de sistemas de informação;
- Conceber algoritmos através da divisão dos problemas em componentes;
- Desenvolver, distribuir, instalar e efetuar a manutenção de aplicações informáticas, utilizando ambientes e linguagens de programação procedimentais e visuais;
- Conceber, implementar e efetuar a manutenção de bases de dados;
- Manipular dados retirados de bases de dados;
- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de servidores para a internet;
- Planificar, executar e efetuar a manutenção de páginas e sítios na internet;
- Desenvolver, instalar e efetuar a manutenção de sistemas de informação baseados nas tecnologias web.

*Gestor de tráfego* - É o profissional que tem como missão planear, coordenar e controlar as operações de produção de transporte e da afetação de recursos (frota, material circulante e pessoal) de acordo com a capacidade e a tipologia dos recursos operacionais da empresa, garantindo as condições de segurança adequadas nas operações de serviço de transporte. Tem como atividades principais:

- Elaborar o plano e o orçamento referente às operações de produção de transporte em colaboração com a direção comercial, em função das orientações estratégicas da empresa e das necessidades de produção do serviço de transporte;
- Participar na definição das políticas de imagens institucional, de comercialização e de marketing dos serviços de transportes da empresa;
- Programar as atividades de afetação de viaturas/frota e recursos humanos (tripulação) de forma a otimizar a frequência das viaturas nas várias linhas/carreiras/itinerários e a rentabilidade das encomendas do serviço de transporte;
- Propor a manutenção de serviços de transporte, nomeadamente de veículos em funções de programação e de ocorrências várias;
- Gerir as operações e os recursos operacionais de produção da empresa nomeadamente as frotas de veículos e equipamentos afetos à operação e à organização do transporte;
- Coordenar os serviços de gestão de frota, de tripulações e os serviços técnicos de afetação e controlo de recursos;
- Contactar diariamente com os serviços operacionais dos clientes de forma a transmitir informações sobre o status de execução do transporte e, de forma a efetuar o controlo e a pressão de cobrança;
- Acompanhar e apoiar as unidades operacionais na reformação e estabelecimento de interfaces exterior (manutenção, controlo de tráfego..., entidade reguladora, entidade gestora de infraestruturas, ...);
- Organizar o processamento da informação para o pagamento ao pessoal tripulante e auxiliar de cargas e descargas;

- Planear, controlar e coordenar a factoração dos serviços de transporte;
- Controlar a execução e a qualidade dos serviços prestados pela frota e pessoal tripulante;
- Pode executar o planeamento da manutenção em estreita ligação com o responsável da manutenção;
- Acompanhar a implementação de ações de segurança no sistema de transportes e propõe a atualização da regulamentação técnica e de exploração;
- Elaborar os relatórios das atividades referentes aos serviços de transporte realizados.

*Gestor de transportes* - É o profissional que tem como missão planear e coordenar as atividades de transporte numa lógica de sistema de transporte, promovendo a multimodalidade e garantindo a rentabilidade da exploração, a qualidade do serviço, a segurança e a proteção do meio ambiente. Tem como atividades principais:

- Organizar e coordenar todas as atividades inerentes à gestão da frota e dos recursos humanos a ela afetos, designadamente a verificação dos contratos e documentos de transporte a que acresce a distribuição dos carregamentos ou dos serviços pelos motoristas e pelos veículos;
- Verificar e realizar as ações necessárias para garantir que todos os títulos e licenças necessárias ao exercício da atividade de transportes rodoviários de mercadorias por conta de outrem prosseguida pela empresa, se encontram em vigor;
- Assegurar que a organização do trabalho dos motoristas, nomeadamente em sede de tempos de condução e repouso, bem como a legislação sobre higiene e segurança no trabalho cumpre as normas legais em vigor;
- Assegurar que no exercício da atividade são cumpridas as normas legais respeitantes à utilização dos veículos, nomeadamente no que se refere ao peso e dimensões e à segurança rodoviária bem como assegurar a gestão da manutenção e reparação dos veículos;
- Comunicar ao órgão de gestão da empresa todas as situações violadoras ou potencialmente violadoras de normas legais em vigor que venha a detetar, para que sejam instauradas ações corretivas bem como procedimentos disciplinares quando para isso exista fundamento legal;
- Analisar informações relativas à envolvente do negócio e aos vários modos de transporte, a nível nacional e internacional;
- Definir, com a direção, estratégias de gestão e organização do transporte promovendo e otimizando as interfaces com outros operadores e modos de transporte, numa lógica multimodal de forma a rentabilizar a exploração.

*Responsável pela qualidade* - É o profissional que tem como missão gerir e dinamizar o sistema da qualidade da empresa, com o objetivo de fomentar a comunicação interna e externa, na ótica da melhoria contínua e da satisfação do cliente. Tem como atividades principais:

- Participar, em conjunto com a direção da empresa, na definição da política da qualidade da empresa;
- Definir os processos e os meios necessários à implementação do sistema da qualidade da empresa, tendo em conta os objetivos definidos na política da qualidade;
- Definir as características do tipo de auditoria interna e

acompanha os processos de auditoria interna e externa;

- Coordenar as atividades da qualidade, por forma a minimizar os custos globais de produtos e serviços e, de uma forma geral, os custos da não qualidade;
- Participar na gestão de recursos humanos, nomeadamente, ao nível de critérios de recrutamento e seleção de avaliação de desempenho e nas práticas de formação na sua área;
- Colaborar na seleção e homologação de fornecedores, de acordo com critérios da qualidade estabelecidos;
- Analisar e controlar os resultados da área da qualidade;
- Conduzir e desenvolver o processo de melhoria contínua do sistema da qualidade da empresa;
- Gerir os fluxos de informação da área da qualidade;
- Estabelecer contactos e parcerias com centros de investigação, laboratórios, clientes e fornecedores;
- Propor formas de melhoria para a organização baseadas em novos modelos de gestão da qualidade (Total Quality Management, Modelos de Excelência, ...);
- Elaborar documentos técnicos relativos à área da qualidade.

*Secretária de direção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; receção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna, leitura e tradução da correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redação de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organizar, manter e atualizar o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria; dactilografar relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respetivas atas; coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, retrografia de textos, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas e exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente.

*Técnico comercial* - É o trabalhador que analisa a concorrência e o mercado para identificar as necessidades dos clientes, participar na promoção da venda e a elaborar propostas comerciais. Acompanha o atendimento, venda, dúvidas e reclamações dos clientes, a fim de fidelizar e propor melhorias.

*Técnico de formação* - Ministra a formação teórica e prática na empresa; assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores formandos, colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a ministrar aos formandos.

*Técnico de SHT (Segurança Higiene e Saúde no Trabalho)* - É o profissional que tem como missão desenvolver atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Tem como atividades principais:

- Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção da empresa;
- Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;

- Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de proteção;
- Colaborar na conceção de locais, postos e processos de trabalho;
- Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;
- Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa;
- Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
- Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa;
- Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
- Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

### Área administrativa e financeira

*Caixa* - O trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transações respeitantes a gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde a indicada nas notas de venda e nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de divisão ou serviços* - É o trabalhador que dirige ou chefia o setor de serviços.

*Chefe de escritório* - É o trabalhador que estuda, planifica, organiza, dirige, coordena e controla, dentro dos limites dos poderes de que está investido, as atividades de um ou vários dos seus departamentos, dirigindo e supervisionando os trabalhadores que lhe estão adstritos. Exerce funções tais como: colabora na determinação da política da empresa e planeia a utilização mais conveniente dos meios humanos, materiais e financeiros adstritos ao órgão a que pertence; dirige e fiscaliza as atividades que dele dependem, elabora planos de atuação e assegura o seu cumprimento; vela pelo cumprimento das políticas definidas e das normas e regulamentos em vigor, bem como dos preceitos legais; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento dos serviços; Cria e assegura uma boa estrutura administrativa que permita explorar e dirigir os vários órgãos que supervisiona; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, acionando e controlando as atividades que lhe são próprias, sob a orientação do superior hierárquico.

*Escriturário (1.ª e 2.ª)* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou a máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias a execução das tarefas que lhe competem; examina

o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os a pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece extratos das operações contabilísticas efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar, fora do escritório, serviço de informação de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunal ou repartições públicas.

*Contabilista* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano e contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários a definição da política orçamental e organiza e segura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter a administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicadores para esse fim; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa.

*Cobrador* - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhe seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o assunto; estuda os documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe informações recolhidas com vista a resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; encarrega-se dos respetivos processos.

*Empregado de serviços externos* - É o trabalhador que fora das instalações presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou outros

serviços análogos, podendo eventualmente efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

*Escriturário principal* - É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

*Estagiário (1.º, 2.º, 3.º anos)* - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para escriturário.

*Guarda-livros* - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou do livro de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros, executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os respetivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou e responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Técnico de manutenção informática* - É o trabalhador responsável pela execução de tarefas de manutenção programada e reparação dos equipamentos que compõem o parque informático da empresa.

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

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos. Verifica periodicamente se os montantes e valores em caixa coincidem com os que os livros indicam. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

*Programador* - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo gestor de sistemas informático, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede a codificação dos programas, escreve instruções para computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário, apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

## Área das operações/trafego

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a carga e arrumação das mercadorias do veículo e a respetiva descarga e entrega nos clientes, podendo ainda fazer a cobrança dos despachos e/ou mercadorias transportadas. Quando no interior da empresa, pode desempenhar as tarefas de carga e descarga dos carros da empresa transportadora.

*Chefe de grupo* - O trabalhador que tem a seu cargo a orientação de um grupo de trabalhadores dos serviços de carga e descarga.

*Chefe de tráfego* - É o trabalhador que orienta e dirige a preparação e realização do transporte e atos com eles conexos. Assegura os contactos por sua iniciativa ou a quem se dirige à empresa, tendo em vista a organização e realização de transportes, de acordo com as instruções que lhe forem superiormente fixadas. Estuda, planifica, organiza e dirige dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos a atividade de transportes da empresa, bem como dirige e controla as funções de operador de tráfego. Recebe e verifica todos os documentos que devem acompanhar as mercadorias, bem como as indicações deles constantes, aferindo da sua conformidade com a lei e atua em função da verificação efetuada.

*Conferente de mercadorias* - É o trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com a entrada e saída de mercadorias.

*Despachante* - É o trabalhador que, nas estações de camionagem, filiais ou postos de despacho, efetua despachos de quaisquer volumes a transportar, entregas de mercadorias chegadas ou transportadas e cobranças das quantias respetivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadorias, bem, como o respetivo expediente. Zela pela conservação e armazenagem de mercadorias à sua guarda. Pode eventualmente efetuar a conferência de mercadoria ou de despachos, fazendo ainda a sua pesagem quando necessário. Pode ainda efetuar excecionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações de lugares nos autocarros.

*Encarregado de cargas e descargas* - É o trabalhador que dirige os trabalhos de carga e descarga nas empresas, entrepostos ou outros locais.

*Encarregado de garagem* - É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

*Guarda* - É o trabalhador cuja atividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

*Manobrador de máquinas* - É o trabalhador que, não necessitando de possuir carta de condução profissional, processa a sua atividade manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforma a máquina que manobra ou utiliza:

manobrador de empilhador, de trator, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua. Tem como atividades principais:

- Opera o empilhador em segurança;
- Colocar e retira cargas da estantaria;
- Empilhar cargas;
- Carregar e descarregar camiões;
- Assegurar a manutenção e limpeza do empilhador.

*Motoristas de ligeiros* - \* Ver motorista de pesados, com as devidas adaptações.

*Motorista de pesados* - É o trabalhador que, possuindo as habilitações exigidas por lei, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe proceder à abertura e fecho das caixas de carga, dirigir as operações de carga e descarga, proceder ao acondicionamento, incluindo amarração das mercadorias, zelar pelo cumprimento dos tempos de carga e descarga das mercadorias, adotar os trajetos que lhe forem ordenados e aqueles que se revelem mais benéficos para a empresa, pugnar pela boa conservação do veículo, realizar diariamente a verificação dos principais indicadores do estado aparente de funcionamento das viaturas tripuladas, reportando, de imediato, toda e qualquer anomalia detetada, verificar a existência e conformidade de toda a documentação relativa ao veículo e à carga transportada, pugnar pela manutenção em segurança, do veículo, carga e demais instrumentos de trabalho, cabendo-lhe, ainda, a tarefa de mudar pneus e realizar outras pequenas operações de reparação ou diagnóstico quando em trânsito.

Sobre o trabalhador motorista não recai qualquer dever de fazer operações de cargas ou descargas de mercadorias, exceto quando tenha sido contratado ou tenha acordado ser adstrito a serviços cuja natureza assim o exija, tais como a distribuição, entendendo-se como tal a distribuição das mercadorias entre armazéns centrais e respetivas lojas, mudanças e porta-a-porta e, bem assim, quando por razões de segurança e em função da formação específica recebida e utilização de equipamento específico, tais operações tenham que ser realizados pelo trabalhador, designadamente no transporte de combustíveis, graneis e porta-automóveis.

*Motorista de tratores, empilhadores e gruas* - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

*Operário não especializado* - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

*Operador de tráfego* - É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes e providência na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades do tráfego de mercadorias. Providencia pelo cumprimento das imposições legais de transporte, emitindo ou conferindo e disponibilizando os documentos que devem acompanhar a viatura e o transporte. Procedo ao registo diário do movimento e elabora mapas de atividade, bem como folhas de ponto mensal que igualmente controla. Mantém contactos com a clientela, assegurando a informação sobre a realização dos transportes.

*Servente* - É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de serviço público e pode ainda fazer a entrega e levantamento das mesmas nas secções de despacho.

## Área da manutenção e reparação

*Aprendiz* - O trabalhador que faz aprendizagem para uma das seguintes categorias profissionais: mecânico de automóveis, serralheiro civil, serralheiro mecânico, eletricista, bate-chapas e pintor.

*Ajudante de lubrificador* - É o trabalhador que ajuda o serviço do lubrificador.

*Bate-chapas* - É o trabalhador que procede normalmente a execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins da viatura.

*Eletricista* - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

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

*Mecânico de automóveis* - O trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Montador de pneus* - O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e a reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

*Pintor de automóveis ou máquinas* - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplicando as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

*Porteiro* - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber a correspondência.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustível, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis e outras obras. Inclui-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção de instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis e utensílios e interiores dos veículos pesados.

*Soldador* - É o trabalhador que, utilizando o equipamento apropriado aluminotérmico por pontos ou por costura contínua, liga entre si elementos ou conjuntos e peças de natureza metálica.

## Área da logística

*Operador de armazém/operador de encomendas* - É o profissional que tem como missão efetuar as operações de

receção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias. Tem como atividades principais:

- Efetuar as operações de entrada de mercadorias em armazém;
- Efetuar a movimentação e acondicionamento das mercadorias no armazém e assegura a sua manutenção e conservação;
- Efetuar as operações de expedição de mercadorias;
- Participar na elaboração de inventários, executando atividades de identificação e de controlo das mercadorias e dos materiais.

*Responsável de aprovisionamento* - É o profissional que tem como missão assegurar a gestão do fluxo dos produtos em armazém, desde a entrada até à saída da empresa, utilizando os meios e os recursos mais adequados de forma a garantir o nível de serviço aos clientes e a eficiência da operação. Tem como atividades principais:

- Colaborar na definição de estratégias e políticas para o serviço de aprovisionamento e tendo em conta os constrangimentos e oportunidades de mercado;
- Planear e organizar o serviço de aprovisionamento;
- Orientar, coordenar e executar as atividades do serviço de aprovisionamento;
- Avaliar os resultados do serviço de aprovisionamento, a nível qualitativo e quantitativo, em função dos objetivos estabelecidos.

*Responsável de cliente* - É o profissional que tem como missão planear, realizar, analisar e controlar tarefas integradas no âmbito do atendimento, garantindo a sua satisfação e consequente fidelização. Tem como atividades principais:

- Atender e aconselhar os clientes, tendo em vista a sua fidelização e a satisfação das suas necessidades;
- Processar a venda de produtos do cliente, recorrendo a equipamento informático e outros meios disponíveis;
- Assegurar o serviço pós-venda, recebendo e analisando reclamações com vista à sua resolução, procedendo à troca de produtos e a reembolsos, tratando de devoluções e de outras situações colocadas pelos clientes.

*Responsável de logística/responsável de transportes e armazém/ responsável de centro de distribuição* - É o profissional que tem como missão programar e organizar os fluxos e a distribuição física dos produtos, otimizando stocks, meios, espaços e tempos, de forma a garantir a qualidade do serviço. Tem como atividades principais:

- Programar processos de encomenda, de armazenamento, de transporte e de entrega, a partir de um sistema de informação;
- Definir a organização do armazém, das plataformas, etc, otimizando os espaços, as condições físicas dos produtos, a entrega e escoamento dos mesmos;
- Organizar e gerir o sistema de distribuição física das mercadorias e outros produtos, definindo as rotas, a frequên-

cia e a forma da distribuição;

- Elaborar o referenciamento dos novos produtos;
- Gerir a informação relativa aos stocks e define o ponto de encomenda, com vista a evitar a permanência dos produtos nos armazéns ou entrepostos, minimizando custos e evitando os custos associados à não qualidade;
- Coordenar as encomendas;
- Gerir e rentabilizar a frota da empresa;
- Programar a localização dos produtos nos lineares, por forma a otimizar a sua rentabilidade;
- Controlar a organização, a disposição e a conservação dos produtos e equipamentos, os custos e os prazos, com base no sistema de informação.

## ANEXO II

### Período de permanência e acesso

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
1.º ano	Praticante de despachante	Despachante
	Ajudante de lubrificador	Lubrificador
	Estagiário do 1.º ano	Estagiário do 2.º ano
	Estagiário do 2.º ano	Estagiário do 3.º ano
	Estagiário do 3.º ano	Escriturário de 2.ª
	Praticante de metalúrgico do 1.º ano	Praticante de metalúrgico do 2.º ano
	Praticante de metalúrgico do 2.º ano	Profissional metalúrgico de 2.ª classe
	Ajudante de eletricista do 1.º período	Ajudante de eletricista do 2.º período
	Ajudante de eletricista do 2.º período	Pré-oficial eletricista do 1.º período
	Pré-oficial eletricista do 1.º período	Pré-oficial eletricista do 2.º período
	Pré-oficial eletricista do 2.º período	Oficial eletricista (menos de 3 anos)
	Oficial eletricista (menos de 3 anos)	Oficial eletricista (mais de 3 anos)
3 anos	Profissional metalúrgico de 2.ª classe	Profissional metalúrgico de 1.ª classe
	Escriturário de 2.ª classe	Escriturário de 1.ª classe

Período de aprendizagem (para efeitos da categoria profissional de aprendiz): 2 anos, após o qual o trabalhador ingressa no nível mais baixo da respetiva categoria.

## ANEXO III

## Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 44.<sup>a</sup>

## (Retribuição do trabalho)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório Diretor de serviços	784,75
II	Chefe de departamento Chefe de divisão ou serviços Conselheiro de segurança Contabilista Gestor comercial/marketing Gestor de contratos de manutenção Gestor de frota Gestor de plataformas Gestor de sistemas informáticos Gestor de tráfego Gestor de transportes Diretor comercial Tesoureiro	721,75
III	Chefe de secção Encarregado eletrícista Encarregado metalúrgico Guarda-livros Programador Responsável de aprovisionamento Responsável de cliente Responsável de logística/transportes e armazém/centro de distribuição Responsável pela qualidade	663,05
IV	Chefe de tráfego Correspondente em línguas estrangeiras Escriturário principal Oficial principal Secretária da direção Técnico comercial Técnico de formação Técnico de manutenção informática Técnico de SHT (Segurança Higiene e Saúde no Trabalho)	634,56
V	Caixa Escriturário de 1. <sup>a</sup> Operador de armazém/operador de encomendas Operador de empilhador (tratores, empilhadores e gruas) Operador de tráfego	633,70
VI	Eletricista (mais de três anos) Encarregado de garagens Fiel de armazém Oficial de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados	630

VII	Cobrador Despachante Empregado de serviços externos Escriturário de 2. <sup>a</sup> Motorista de tratores, empilhador de grua	615
VIII	Eletricista (menos de três anos) Encarregado de cargas e descargas Motorista de ligeiros Oficial de 2. <sup>a</sup>	610
IX	Pré-oficial eletrícista do 2.º ano Telefonista	588,20
X	Ajudante de motorista Chefe de grupo Conferente de mercadorias Eletricista (pré-oficial do primeiro ano) Guarda Lubrificador Manobrador de máquinas Porteiro	580
XI	Estagiário do 3.º ano Lavador Montador de pneus Operário não especializado Servente	580
XII	Ajudante de eletrícista do 2.º período Ajudante de lubrificador Estagiário do 2.º ano Praticante do 2.º ano (met.) Servente de limpeza	580
XIII	Ajudante de eletrícista do 1.º período Estagiário do 1.º ano Praticante do 1.º ano (met.) Aprendiz	580

Os oficiais de 1.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup> referidos, respetivamente, nos grupos VI e VIII pertencem às seguintes categorias profissionais:

- Bate-chapas;
- Mecânico de automóveis;
- Pintor de automóveis ou máquinas;
- Serralheiro civil;
- Serralheiro mecânico;
- Soldador.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

## (Complementos salariais)

Grupo	Tipo de viatura	Sal. base	Valor do complemento salarial					
			Nacional		Ibérico		Internacional	
I.	Até 7,5 t	610 €	0	0 €	1.01	6,10 €	1.02	12,2 €
II.	Mais de 7,5 t até 44 t	630 €	1.02	12,6 €	1.03	18,90 €	1.05	31,50 €
III.	Mais de 44 t	630 €	1.04	25,20 €	1.06	37,8 €	1.1	63 €

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(Diuturnidades)**

Valor da diuturnidade: 16 €.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Abono para falhas)**

Valor do abono para falhas: 23 €.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Subsídio de risco e seguro)**

Valor do subsídio de risco: 7,5 €.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Subsídio de refeição)**

Valor do subsídio de refeição: 4,5 €.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Refeições, alojamento e deslocações no país de residência)**

1- Refeições deslocados no nacional:

a) Pequeno-almoço e ceia: 2,75 €.

b) Almoço e jantar: 8 €.

2- Trabalhadores que prestem pelo menos 4 horas de serviço no período compreendido entre as 0h00 e as 7h00: 7,5 €.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Refeições, alojamento e subsídio de deslocação fora do país de residência)**

Trabalhadores não móveis quando deslocados no estrangeiro:

a) Pequeno-almoço e ceia: 2,75 €.

b) Almoço e jantar: 12,5 €.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Ajudas de custo diárias)**

1- Trabalhadores móveis, em média a apurar mensalmente, valor da ajuda de custo diária mínima de:

a) Nacional: 21,5 €.

b) Ibérico: 25 €.

c) Internacional: 35 €.

2- Deslocação a Espanha mas com repouso diário em Portugal:

a) Pequeno-almoço e ceia: 2,75 €.

b) Almoço e jantar: 9,5 €.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Ajuda de Custo TIR)**

a) Internacional: 130 €.

b) Ibérico: 110 €.

Lisboa, 8 de agosto de 2018.

Pela Associação Nacional de Transportadores Rodoviários Públicos de Mercadorias - ANTRAM:

*Gustavo Hipólito Carreira Paulo Duarte*, na qualidade de presidente da direção nacional.

*Pedro Miguel Borges Polónio*, na qualidade de vice-presidente da direção nacional.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

*Felipe Arantes Azevedo*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Manuel das Neves Lopes Fidalgo*, na qualidade de mandatário.

*Hélder António Simões Borges*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Rodrigues de Oliveira*, na qualidade de mandatário.

*Luís Manuel Venâncio Franco de Oliveira*, na qualidade de mandatário.

*Manuel Pedro Rodrigues Castelão*, na qualidade de mandatário.

Esta federação representa as seguintes organizações sindicais:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

– STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

– OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

– SPTTOSH - Sindicato dos profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços da Horta;

– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 3 de setembro de 2018, a fl. 68 do livro n.º 12, com o n.º 179/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.