

PROPOSTA de CCTV para os trabalhadores das empresas do setor de transporte público privado pesado de mercadorias representadas pela ANTP.

CAPÍTULO I

ÂMBITO, VIGÊNCIA E REVISÃO

Cláusula 1ª.

(Âmbito)

1. A presente regulamentação colectiva de trabalho vertical obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANTP – Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas, e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.
2. O presente CCTV abrangerá cerca de _____ empregadores e cerca de _____ trabalhadores.

Cláusula 2ª.

(Vigência)

1. Este CCTV entra em vigor 5 dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.
2. O período de vigência será de 60 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
3. Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (Anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses contados a partir da sua produção de efeitos.
4. As cláusulas de expressão pecuniária (Anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.
5. Decorrido o prazo de vigência referido no número 2 desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:
 - a) Não tendo havido denúncia, o CCTV renova-se sucessivamente por períodos de um ano;
 - b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;
 - c) Decorrido o período referido na alínea anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

Cláusula 3ª.

(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 4ª.

(Condições de admissão)

1. A idade e habilitações mínimas para admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV, salvaguardado o disposto na cláusula seguinte, são as previstas na lei.
2. As habilitações referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato comprovem desempenhar funções que correspondam às de qualquer das profissões, nele previstas.

Cláusula 5ª.

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

Cláusula 6ª.

(Contratos a termo)

1. A celebração de contratos a termo certo ou incerto é admitida apenas nos casos e nos termos estabelecidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2. A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação a termo.

Cláusula 7ª.

(Categorias profissionais)

1. Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do Anexo I.
2. É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.
3. Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.
4. Sempre que o trabalhador exerça, por ordem da entidade patronal, durante mais de 90 dias consecutivos, funções não compreendidas no objecto do contrato que correspondam a uma categoria profissional superior, deve ser-lhe atribuída essa última categoria.
5. O preenchimento de lugares de chefia deve ser efectuado por recurso a trabalhador da empresa.

Cláusula 8ª.

(Quadros de pessoal)

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

Cláusula 9ª.

(Regulamentação do quadro – densidades)

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

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

- 1.1. Se existir apenas um oficial metalúrgico, electricista, escriturário ou equivalente, este terá de ser classificado como 1º.

- 1.2. Existindo mais do que dez oficiais metalúrgicos, electricistas, escriturários ou equivalentes, a respectiva 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 despachantes e ajudantes de lubrificador, o seu número não poderá exceder um terço dos respectivos profissionais.
 - 2.1. Poderá sempre haver um praticante, desde que exista um profissional.
3. Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:
 - 3.1. O número de aprendizes não pode ser superior ao total do número de oficiais e pré-oficiais.
 - 3.2. O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder o total do número de oficiais.
 - 3.3. Nos estabelecimentos com 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 têm de classificar um como encarregado.
4. Para os trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de:
 - 4.1. Um profissional classificado de chefe de secção por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de 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 sector 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 10ª.

(Acesso)

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

2. Nos provimentos dos lugares, a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo nos casos especiais em que, com o acordo dos órgãos representativos dos trabalhadores, não lhes seja reconhecida competência profissional.
3. Terão acesso a categoria ou classe imediatas, os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
Um ano	Praticante de despachante Ajudante de lubrificador Estagiário do 1º ano Estagiário do 2º ano Estagiário do 3º ano Aprendiz de metalúrgico do 1º ano Aprendiz de metalúrgico do 2º ano Aprendiz de metalúrgico do 3º ano Aprendiz de metalúrgico do 4º ano Praticante de metalúrgico do 1º ano Praticante de metalúrgico do 2º ano Ajudante de electricista do 1º período Ajudante de electricista do 2º período Pré-oficial electricista do 1º período Pré-oficial electricista do 2º período	Despachante Lubrificador Estagiário do 2º ano Estagiário do 3º ano Escriturário de 2ª classe Aprendiz de metalúrgico do 2º ano Aprendiz de metalúrgico do 3º ano Aprendiz de metalúrgico do 4º ano Praticante de metalúrgico do 1º ano Praticante de metalúrgico do 2º ano Profissional metalúrgico de 2ª classe Ajudante de electricista do 2º período Pré-oficial electricista do 1º período Pré-oficial electricista do 2º período Oficial electricista (menos de 3 anos)
Três anos	Oficial electricista (menos de 3 anos) Profissional metalúrgico de 2ª classe Escriturário de 2ª classe	Oficial electricista (mais de 3 anos) Profissional metalúrgico de 1ª classe Escriturário de 1ª classe

4. Os aprendizes metalúrgicos serão promovidos a praticantes metalúrgicos do 1º ano, com um ou dois anos de aprendizagem, conforme sejam admitidos, respectivamente, com 17 ou 16 anos de idade.
5. Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade.
6. Os estagiários passam a escriturários de 2ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção dos trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos de idade, que terão de fazer um estágio que não pode ultrapassar um ano, integrados no escalão remunerativo do estagiário do 3º ano.

7. A aprendizagem, os períodos de prática, de estágio ou equivalentes, far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autônomos para a formação profissional.
8. Os trabalhadores que já prestem serviço na empresa e que possuam as habilitações literárias necessárias para o ingresso nas categorias profissionais de escritório terão preferência no preenchimento das vagas que entretanto ocorrerem.

CAPÍTULO III

DOS DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 11ª.

(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 respectiva categoria;
 - e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;
 - f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
 - g) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
 - h) Proporcionar dentro do possível aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
 - i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao serviço das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;
 - j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
 - k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

- l) Garantir aos trabalhadores de horário 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, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado;
 - o) Adquirir o livrete de trabalho referido no Anexo V no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
 - 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:
- Direcções das empresas a contactar, embaixadas e consulados;
 - Pontos de carga e descarga;
 - Lugares de acomodação;
 - Estabelecimentos de serviços, postos de reparações, garagens e lugares de estacionamento;
 - Assim como, a expensas suas, tratar dos passaportes e das vacinas exigidas aos trabalhadores;

Devem também as empresas informar os trabalhadores do seguinte:

- Das condições climatéricas dos países por onde transitam, bem como outras normas de índole política e religiosa;
- Das situações de normas de trânsito nos diversos países;
- Das regulamentações legais sobre importações nos diversos países.

Cláusula 12ª.

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente CCTV.
- 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 actividade 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) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias.
- l) Respeitar as normas vigentes de segurança no trânsito e sanidade pública, quer no País, quer no estrangeiro.

Cláusula 13ª.

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCTV;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel, ou vice-versa, de horário normal para regime de nocturno ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidentes ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais documentos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- l) 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;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de tempo parcial ou comissão, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo com o acordo do respectivo sindicato;
- o) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra directa;
- p) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem aprovação do sindicato.

Cláusula 14ª

Direito à greve e proibição de “lock-out”

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

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

CAPÍTULO IV

DO LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 15ª.

(Definição)

- 1. Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.
- 2. O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 Km da residência permanente do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade se tal transferência resultar de mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 16ª.

(Transferência do local de trabalho)

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

Cláusula 17ª.

(Colaboração temporária)

1. A cedência ocasional de trabalhadores só é admitida desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:
 - a) Se o trabalhador cedido estiver vinculado por contrato de trabalho sem termo;
 - b) Se a cedência se verificar no quadro da colaboração entre empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes;
 - c) Se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, nos termos do número seguinte.
2. A cedência ocasional de um trabalhador é titulada por documento escrito, assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido, o prazo de cedência, que terá de ser prazo certo, bem como o regime de prestação do trabalho e a remuneração.
3. O documento referido no número anterior terá de ser acompanhado de declaração escrita de concordância do trabalho cedido, sob pena de se considerar nulo.
4. Durante a cedência ocasional, o trabalhador cedido não pode beneficiar de retribuição e outros direitos e regalias menos favoráveis do que as que teria na empresa cedente.

CAPÍTULO V

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 18ª.

(Período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho será de 39 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 48 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.
 - a) A janeiro de 2018, o período normal de trabalho será de 38 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 36 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.
 - b) A janeiro de 2019, o período normal de trabalho será de 37 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 24 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.
 - c) A janeiro de 2020, o período normal de trabalho será de 36 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 12 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.
 - d) A janeiro de 2021, o período normal de trabalho será de 35 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas diárias, de segunda a sexta-feira.
2. O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição, cuja duração não poderá ser inferior a uma hora e não deverá ser superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
3. Nos casos em que as necessidades de serviço o exijam, o intervalo de descanso para refeições poderá ser alargado até três horas.

4. Exceptuam-se do consignado no número anterior, onde poderá haver alargamento do período de três horas, desde que haja acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, os seguintes casos:
 - a) Nos casos de embarque e desembarque em cais;
 - b) Distribuição e recolha de mercadorias quando seja proibido efectuá-las durante um período superior a três horas;
 - c) Nos restantes casos em que a natureza do serviço ou interesse dos trabalhadores assim o requeira.
5. Todos os trabalhadores têm um período de descanso, no mínimo, de 12 horas consecutivas entre o fim de cada período de trabalho diário e início do seguinte.

Cláusula 19ª.

(Trabalho suplementar)

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal do trabalhador.
2. É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade, só podendo recorrer-se a ele em casos inteiramente imprescindíveis e justificados.
3. O trabalho suplementar não pode exceder por trabalhador: 2 horas por dia normal de trabalho e 200 horas por ano.
4. 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 mercadorias.
5. O registo do trabalho suplementar será feito em livrete próprio, fornecido pelo sindicato, nas condições expressas na alínea o) da cláusula 12ª.
6. O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 20ª.

(Trabalho nocturno)

O trabalho prestado entre as 20H00 de um dia e as 07H00 do dia seguinte, é considerado trabalho nocturno.

Cláusula 21ª.

(Trabalho prestado com deslocação ao estrangeiro)

1. Para que os trabalhadores possam trabalhar nos transportes internacionais rodoviários de mercadorias deverá haver acordo mútuo entre o trabalhador e a empresa, aplicando-se, nesse caso, o disposto nos números seguintes.
2. Os trabalhadores que iniciem o seu trabalho neste regime devem ter uma formação técnica adequada.

3. Após acordo prévio, entre o trabalhador e a empresa, e desde que se verifique que o trabalhador não disponha de formação profissional adequada para o desempenho da sua função, o mesmo deixará de a exercer.
4. Nenhum trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 anos de serviço neste regime poderá ser obrigado a permanecer nele.
5. No caso referido no n.º 4 desta cláusula, a empresa colocará o trabalhador noutro tipo de trabalho ou noutra função, mesmo que para tal haja necessidade de reconversão, nunca podendo o trabalhador vir a receber remuneração inferior.
6. Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico reconhecido pelos serviços de medicina no trabalho, a impossibilidade de continuar a trabalhar neste regime, passa imediatamente a trabalhar noutro tipo de trabalho, dentro das possibilidades da empresa.
7. As viaturas a adquirir pelas empresas transportadoras para transporte internacional serão obrigatoriamente dotadas de um sistema que permita o aquecimento a gasóleo da cabina quando o motor está parado.
8. Exceptuam-se do disposto no número anterior as viaturas afectas exclusivamente ao transporte dentro da Península Ibérica.

Cláusula 22ª.

(Ocorrências no estrangeiro)

1. Quando o trabalhador se encontre a prestar trabalho deslocado no estrangeiro, e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:
 - a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
 - b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, caso o acidente de trabalho ou a doença aí se verificasse;
 - 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 conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;
 - d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;

Cláusula 23ª.

(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.
3. Devido às condições específicas de trabalho dos trabalhadores dos transportes internacionais rodoviários de mercadorias, tem que haver um descanso mínimo de 24 horas, imediatamente antes do início de qualquer viagem, acrescido dos dias de descanso semanal e feriado que coincidiram com a última viagem

CAPÍTULO VI

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 24ª.

(Feriados)

1. São feriados obrigatórios os seguintes dias:
 - 1 de Janeiro
 - Sexta-Feira Santa
 - 25 de Abril
 - 1 de Maio
 - Corpo de Deus (festa móvel)
 - 10 de Junho
 - 15 de Agosto
 - 5 de Outubro
 - 1 de Novembro
 - 1 de Dezembro
 - 8 de Dezembro
 - 25 de Dezembro
2. O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído por outro dia com significado local no período da Páscoa.
3. Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:
 - o Feriado Municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o Feriado Municipal da respectiva capital de distrito;
 - a Terça-Feira de Carnaval.
4. O número de dias feriados estabelecidos nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.
5. Considera-se haver prestação de trabalho em dia de feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no nº.8 da cláusula 47ª.

Cláusula 25ª.

(Direito a férias)

1. A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.
2. O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.
3. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
4. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.
5. No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
6. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.
7. Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
8. No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.
9. As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.
10. No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 5 e 6.
11. Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 26ª.

(Gozo de férias)

1. As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador ou a entidade patronal tenham interesse em que sejam gozadas interpoladamente e nisso cheguem a acordo e tal conste de documento escrito.
2. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

3. Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das regiões autónomas, quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 27ª.

(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 Março e 31 de Outubro, devendo contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.
2. O plano de férias deverá ser fixado até 31 de Março e dele será remetido um exemplar ao sindicato. Serão comunicadas aos trabalhadores todas as alterações ao plano de férias que possam ser conhecidas previamente pela entidade empregadora.
3. Os trabalhadores móveis participarão das respectivas escalas de férias, através dos seus órgãos representativos, podendo, para o efeito e tendo em conta a natureza específica do sector, proceder à respectiva fixação ao longo de todo o ano civil.

Cláusula 28ª.

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1. No caso de suspensão de contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório e doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e respectivo subsídio.
2. No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido a 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido, ou de gozado direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.
3. Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1º trimestre do ano imediato.

Cláusula 29ª.

(Alteração ou interrupção de férias)

1. Se depois de fixado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, 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 na época fixada.

2. Sempre que um período de doença devidamente comprovado pelos serviços médico-sociais, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.
3. Quando se 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 comprovado.
4. Findo o impedimento a que se refere o nº.2, prosseguirá o gozo das férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 30ª.

(Férias em caso de cessação de contrato)

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

Cláusula 31ª.

(Proibição do exercício de outras actividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade 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 respectivo.

Cláusula 32ª.

(Licença sem retribuição)

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

Cláusula 33ª.

(Impedimento prolongado)

1. Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.
2. O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
3. O contrato caduca no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.
4. O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato nos casos previsto na lei.

5. Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
6. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.
7. 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.
8. Terminado o impedimento, o trabalhador devem apresentar-se imediatamente à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, e na situação de abandono do local de trabalho.

CAPÍTULO VII

FALTAS

Cláusula 34ª.

(Conceito de falta)

1. Por falta entende-se a ausência durante o período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos de trabalho serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
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. Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 35ª.

(Faltas justificadas)

1. Consideram-se justificadas as faltas dadas nas condições constantes do quadro referido no n.º 7.
2. As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos, a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tome conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.
3. As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.
4. Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.
5. O não cumprimento do disposto nos nºs 3 e 4 torna as faltas injustificadas.
6. Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
7. A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro desta cláusula:

Natureza da falta	Documento comprovativo
Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos serviços médico-sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
Casamento, durante quinze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
Parto da esposa ou pessoa com quem vive em comunhão de vida e habitação, durante um dia, podendo prolongar-se até três dias no caso de assistência inadiável em caso de complicação de parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
Provas de exame em estabelecimento escolar, no dia de prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
Desempenho de serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, Previdência ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
Assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta	Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a

ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, até 15 dias por ano.	assistência
Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita, até cinco dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	
m) Assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até trinta dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.	Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência
n) Assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar, até 15 dias por ano.	Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência
o) A seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos, até 30 dias consecutivos.	Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência
p) 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.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
q) 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.	Declaração dos serviços médico-sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.

Cláusula 36ª.

(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 i) da cláusula anterior, quando ultrapassarem o crédito de horas legal;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho e parto, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;
- c) As referidas na alínea l) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de retribuição.

Cláusula 37ª.

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

- 1. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36ª.
- 2. As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o declarar, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, por força da redução aquele período ficar reduzido a menos vinte dias úteis de férias.
- 3. Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:
 - a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, no mesmo ano civil;
 - b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 38ª.

(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:

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

30

CAPÍTULO VIII

RETRIBUIÇÃO E OUTRAS REMUNERAÇÕES

Cláusula 39ª.

(Retribuições mínimas)

- 1. As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do Anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho, salvo quando se verifique o impedimento do trabalhador, por motivo de serviço. Neste caso a empresa, por solicitação do trabalhador, pode liquidar o vencimento a pessoa em que o trabalhador delegue.
- 2. O tempo para além do período normal de trabalho em que o trabalhador seja retido para efeito de recebimento será pago como extraordinário, desde que exceda quinze minutos.
- 3. A empresa entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos donde conste o nome do trabalhador, a respectiva categoria, classe, grau ou nível, número de instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde,

discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, ajudas de custo e todos os descontos devidamente especificados como o montante líquido a receber.

Cláusula 40ª.

(Remuneração por substituição temporária)

1. Sempre que um trabalhador seja incumbido de substituir outro de categoria e retribuição superior, receberá a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído.
2. Se a substituição se prolongar para além de 120 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 41ª.

(Remuneração do trabalho suplementar)

1. O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:
 - a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
 - b) 75% nas horas ou fracções subsequentes.

Cláusula 42ª.

(Remuneração do trabalho nocturno)

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

Cláusula 43ª

(Subsídio de turno)

1. Os trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos têm direito a um subsídio de turno no montante mensal de 25% da retribuição base.
2. A mudança de turno tem de ocorrer imediatamente após o período de descanso semanal do trabalhador e o período de permanência consecutiva em cada turno não pode ser inferior a uma semana.

(Cláusula 44ª.)

(Regime especial para deslocação ao estrangeiro)

1. Quando deslocados no estrangeiro os trabalhadores terão direito a uma retribuição mensal que não será inferior à remuneração correspondente a três horas de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 45ª.

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

1. O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar, é remunerado pelo dobro da retribuição normal.
2. Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago pelo mínimo de cinco horas, nos termos do número 1.

3. Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho, será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.
4. Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes por cada dia de serviço prestado.
5. Por cada dia de descanso semanal obrigatório ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos números 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso compensatório a gozar, em data a estabelecer por acordo com a entidade patronal, no prazo de 60 dias contados a partir da sua ocorrência.
6. Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, o descanso compensatório relativo ao trabalho prestado em dia feriado pode ser substituído pelo pagamento de um acréscimo da retribuição correspondente a um dia de trabalho por cada feriado.
7. Para os efeitos do disposto nesta cláusula, o valor da hora normal será determinado por aplicação da fórmula prevista na cláusula seguinte.
8. Considera-se haver ter sido prestado trabalho em dias de descanso semanal e ou complementar ou feriado sempre que não se verifique pelo menos vinte e quatro horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os seguintes casos:
 - a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado;
 - b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 46ª.

(Determinação do valor da hora normal)

Para efeito de remuneração do trabalho suplementar e do prestado em dia de descanso semanal, feriado e nocturno, o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{VH} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 47ª.

(Subsídio de risco e seguro)

1. O subsídio de risco é fixado em € 175,00 / mensal e será devido aos motoristas habilitados com certificado válido exigido nos termos previstos no RPE, quando realizem os transportes de matérias perigosas, em cisternas ou de gás embalado, por cada dia de trabalho efectivo, independentemente da sua duração.

2. As empresas obrigam-se a efectuar um seguro que garantirá ao próprio trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de € 56.275,44.

Cláusula 48ª.

(Diuturnidades)

Os trabalhadores sem acesso obrigatório, nos termos da cláusula 11ª., terão direito a uma diuturnidade de € 18,00, de três em três anos, até ao limite de cinco, que fará parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 49ª.

(Subsídio de férias)

Até pelo menos oito dias antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 50ª.

(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 nºs 2 e 3.
2. Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço, terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro.
3. 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.
4. Para efeitos do disposto nos nºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.
5. Tem direito ao subsídio de Natal, na parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.
6. A empresa adiantará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.
7. O pagamento do subsídio referido e o adiantamento do complemento referido no n. 7 serão pagos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no nº 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Previdência, quando o receber.

Cláusula 51ª.

(Abono para falhas)

1. Os trabalhadores no exercício de funções de tesoureiro, caixa, empregados de serviço externo e cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de € 27,00.

2. Os trabalhadores que procedam à cobrança de despachos a/ou mercadorias transportadas receberão, por cada dia em que efectuem este tipo de cobrança, a título de abono para falhas, a quantia de € 1,82.
3. Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, caberá ao substituto receber o abono correspondente.

Cláusula 52ª.

(Subsídio de refeição)

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de refeição, por cada dia em que haja prestação de trabalho, no valor de € 3,00.
2. Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios, os quais terão direito gratuitamente às refeições aí servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.
3. Não terão direito ao subsídio de refeição, referido no nº.1, os trabalhadores que se encontrem, nomeadamente, nas situações seguintes: férias, licença sem retribuição, deslocação em serviço, requisição, maternidade e faltas de qualquer natureza.

CAPÍTULO IX

DESLOCAÇÕES

Cláusula 53ª.

(Deslocações no país)

1. A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no nº.2 ou deslocados fora do local de trabalho.
2. Para efeitos do nº.1, as horas das refeições são:
 - a) Pequeno-almoço quando o trabalhador inicie o serviço até às 07H00, inclusive;
 - b) Almoço ou jantar, das 11H30 às 14H30 e das 19H30 às 21H30;
 - c) Ceia – quando o trabalhador termine o serviço depois das 00H00.
3. As refeições são pagas pelos seguintes valores:
 - a) Pequeno-almoço e ceia: € 2,70
 - b) Almoço e/ou jantar: € 10,50
4. A empresa reembolsará os trabalhadores que prestem pelo menos 4 horas de serviço no período compreendido entre as 00H00 e as 07H00, com o valor de € 10,50.
5. Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 0,26 ou 0,12 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 efectuar 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. 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 por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, e tratando-se de deslocação no estrangeiro, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa.
8. No início de cada serviço a empresa prestará um adiantamento em dinheiro e em quantidade suficiente para suportar todas as possíveis despesas de viagem que terá de efectuar com a viatura e consigo mesmo, não podendo em qualquer caso ser inferior a 50% do respectivo vencimento.
9. Sempre que a deslocação não tenha regresso diário à residência, o trabalhador terá direito a dormida contra factura, desde que a empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 54ª

(Deslocações fora do País)

1. O motorista quando deslocado no estrangeiro terá direito a uma ajuda de custo para refeições e outras pequenas despesas, por cada dia de viagem, de € 60,00.
2. Consideram-se dias de viagem para efeitos do número anterior todos os que decorram desde o dia de partida para o estrangeiro até ao dia de chegada ao local do trabalho.
3. Se entre o início da viagem para o estrangeiro e a saída do território nacional, ou entre a entrada no território nacional e a chegada ao local de trabalho, ocorrer alguma interrupção da viagem para descanso do trabalhador ou a este imputável, não serão devidas as ajudas de custo determinadas por essa interrupção.
4. Antes do início de cada viagem ao estrangeiro, as empresas prestarão aos trabalhadores um adiantamento em dinheiro em quantidade suficiente para fazer face às despesas de viagem, que não poderá ser inferior a 50% do respectivo vencimento.
5. Nas deslocações ao estrangeiro cujas viagens não ultrapassem o território de Espanha, os motoristas têm direito, com prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula ao seguinte:
Nas deslocações em que o regresso ao local de trabalho, em Portugal, ocorra no mesmo dia da partida, ao pagamento da importância dos valores para refeições – pequeno-almoço, almoço, jantar ou ceia, acrescidos de 25%.
6. As empresas reembolsarão os trabalhadores das despesas que estes tenham de efectuar com a dormida enquanto se encontrarem deslocados no estrangeiro, mediante apresentação da respectiva factura, salvo se assegurarem a dormida em adequadas condições de conforto e higiene.

CAPÍTULO X

CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

(Cláusula 55ª)

(Parentalidade, Trabalhadores Menores e Trabalhadores Estudantes)

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

CAPITULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56ª

(Cessação do contrato de Trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.
2. A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:
 - a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
 - b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
 - c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

PODER DISCIPLINAR

Cláusula 57ª.

(Sanções disciplinares)

1. A inobservância, por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV será punida com as penalidades seguintes:
 - a) Repreensão
 - b) Repreensão registada;
 - c) Multa até 1/3 da retribuição diária, não podendo exceder em cada ano civil um mês de retribuição;
 - d) Suspensão sem vencimento até trinta dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de noventa dias;
 - e) Despedimento.
 - d) Perda de dias de férias, não podendo pôr em causa em causa o gozo de 20 dias úteis;
2. As penalidades nos termos das alíneas c) e e) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.
3. Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária, prevista neste CCTV.

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

Cláusula 58ª.

(Sanções abusivas)

1. Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
 - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegação sindical ou de membro de comissão ou subcomissão de trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.
2. Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c), d) e e) do número anterior, ou até um ano nos factos mencionados na alínea d).

Cláusula 59ª.

(Consequência da aplicação da sanção abusiva)

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será fixada nos termos da lei;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 60ª.

(Processo disciplinar)

1. Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a entidade patronal, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infracção, comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente.
2. O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.
3. O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.
4. 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 recepção ou termo de entrega.

5. A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de quarenta e cinco dias após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas nos casos em que tal seja do interesse do trabalhador.
6. Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de oito dias.
7. Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.
8. A decisão fundamentada constará de documento escrito, de que serão sempre entregues duas cópias ao trabalhador e uma à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para vistas, à disposição do trabalhador.
9. Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido ao sindicato pelo trabalhador.
10. Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias contado da notificação do despedimento.
11. Quando haja audição verbal do trabalhador arguido, é facultado a este o direito de se fazer acompanhar por um jurista ou um representante sindical.
12. Nos casos em que a entidade patronal manifeste a intenção de despedir o trabalhador, e enquanto se encontrarem imperativamente regulados na lei os termos processuais a seguir nestes casos, o processo disciplinar seguirá os termos previstos na lei.

Cláusula 61ª.

(Prazos)

1. O processo disciplinar será concluído no prazo de noventa dias contados da notificação da nota de culpa ou da abertura de inquérito prévio.
2. A decisão sobre o processo disciplinar tem que ser proferida no prazo de trinta dias após a resposta à nota de culpa.
3. A execução da sanção aplicada a qualquer trabalhador será feita no prazo máximo de sessenta dias.

Cláusula 62ª.

(Indemnização)

Sempre que seja aplicada uma sanção de despedimento ilícito, a indemnização a pagar será calculada no valor de dois meses de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

CAPÍTULO XIII

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

(Cláusula 63ª)

(Higiene e segurança no trabalho)

1. A empresa proporcionará aos seus trabalhadores 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. O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.
4. O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior hierárquico devidamente habilitado, designadamente, com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de eletrotecnia.
5. Sempre que no exercício da profissão o trabalhador técnico de manutenção corra risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

CAPÍTULO XIV

COMISSÃO PARITÁRIA

Cláusula 64ª.

(Comissão paritária)

1. Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.
2. Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.
3. Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os manditou.
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 relativamente a questões de 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 e da Solidariedade Social 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 respectivo regulamento de funcionamento.

DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Cláusula 65ª.

(Transmissão do estabelecimento)

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

Cláusula 66ª.

(Falência ou insolvência)

1. A declaração judicial da falência não faz caducar os contratos de trabalho.
2. Os trabalhadores mantêm o direito à satisfação integral das retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 67ª.

(Complemento de subsídio de doença)

1. Em caso de doença a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida, constituída pela retribuição base e pelas diuturnidades, auferida à data da baixa, e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de vinte dias por ano, seguidos ou interpolados.
2. A mesma diferença será paga se o trabalhador estiver hospitalizado e enquanto o estiver.
3. Durante o período de doença ou hospitalização o trabalhador receberá por inteiro a retribuição mensal referida no número 1, reembolsando a empresa no quantitativo do subsídio da Segurança Social quando o receber, até ao limite da retribuição auferida.
4. O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação interna das empresas.

Cláusula 68ª.

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

Em caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, 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, constituída pela retribuição base e pelas diuturnidades, e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 69ª.

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1. Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.
2. Sempre que possível, a reconversão será feita para uma categoria equiparada no respeitante a remuneração. Terá sempre de haver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 70ª.

(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 actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido o trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões sem diminuição da sua retribuição normal.
2. Esta responsabilidade cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 71ª.

(Carácter mais favorável)

1. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, consideram-se revogadas as disposições da convenção colectiva substituída pela presente convenção, por se considerar o presente CCTV mais favorável no seu conjunto.
2. 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.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Abastecedor de carburantes - O trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo eventualmente auxiliar o montador de pneus.

Ajudante de electricista (1º e 2º períodos) - O trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de lavador - O trabalhador que ajuda o serviço de lavador.

Ajudante de lubrificador - O trabalhador que ajuda o serviço de lubrificador.

Ajudante de motorista - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede à carga e arrumação das mercadorias do veículo e à respectiva descarga e entrega nos clientes, podendo ainda fazer a cobrança dos despachos e ou mercadorias transportadas.

Quando no interior da empresa, pede desempenhar as tarefas de carga e descarga dos carros da empresa transportadora.

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projecta , no âmbito do tratamento automático da informação, o sistema que melhor responda aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável um Sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuitos bem como a forma e a frequência como devem ser apresentados resultados, determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformara a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua os testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e. caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de

executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Apontador, (mais de um ano) - É o trabalhador que procede à recolha, registo, e selecção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoas, - materiais, ferramentas, produtos, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Aprendiz electricista (2º e 1º períodos) - É O trabalhador que, sob a orientação permanente de oficiais electricistas, os coadjuva nos seus trabalhos.

Aprendiz metalúrgico (4º, 3º, 2º e 1º anos) - O trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico.

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

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicado 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.

Canalizador - É -o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou de plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de estruturas metálicas e de estruturas de máquinas - É o trabalhador que fabrica e repare, manual e mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

Carpinteiro de limpos - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de moldes ou modelos - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara molde ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

Carregador - O trabalhador que procede à carga e descarga relacionada com os serviços de camionagem de carga.

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 actividades que lhe são próprias: exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e utilização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos.

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

Chefe de equipa electricista - O trabalhador electricista, com a, categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, a dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Chefe de equipa metatúrgico - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, tem sob a sua orientação uma equipa de trabalho.

Chefe de escritório - O trabalhador que estuda, planifica, organiza, dirige, coordena e controla, dentro dos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou 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 actividades que dele dependem elabora planos de actuação 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 grupo - O trabalhador que tem a seu cargo a orientação de um grupo de trabalhadores do serviços de carga e descarga.

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

Chefe de tráfego - É o trabalhador que orienta e dirige a preparação e realização do transporte e actos com ele 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 actividade de transportes da empresa, bem como dirige e controla as funções do operador de tráfego.

Recebe e verifica todos os documentos que devera acompanhar as mercadorias, bem como as indicações deles constantes, aferindo da sua conformidade com a lei, e actua em função da verificação efectuada.

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

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

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 sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar a recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de 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 à definição da política orçamental e organiza e segura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para esse fim; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo (mais ou menos 21 anos) - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

Coordenador - É o trabalhador que nas estações centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências, nas dependências privativas de camionistas empresários, procede à transmissão ou transferência de mercadorias entre empresas.

Correspondente em línguas estrangeiras - É 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 que ou recebe informações definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; encarrega-se dos respectivos processos.

Dactilógrafo - É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo, bem com registos de correspondência.

Despachante - O trabalhador que nas estações de camionagem, filiais ou postos de despacho efectua despachos de quaisquer volumes a transportar, entregas de mercadorias chegadas ou transportadas e cobranças das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas

e chegadas de mercadorias, bem como o respectivo expediente. Zela pela conservação e armazenagem de mercadorias à sua guarda. Pode eventualmente efectuar a conferência de mercadorias ou de despachos, fazendo ainda a sua pesagem quando necessário. Pode ainda efectuar excepcionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações de lugares nos autocarros.

Director de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Electricista (mais ou menos três anos) - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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 efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

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

Encarregado electricista. - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

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.

Encarregado metalúrgico - É o trabalhador que tem sob a sua orientação todos os trabalhadores do sector metalúrgico.

Entregador de ferramentas (1ª e 2ª) - É o trabalhador que procede à entrega de ferramentas, materiais ou produtos.

Escriturário (1ª e 2ª) - 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 à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à 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 à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à 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 os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua 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 efectuar fora do escritório serviço de informação de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunal ou repartições públicas.

Escriturário Principal - O trabalhador qual 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 contituídas para tarefas bem determinadas.

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

Estofador - É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enxumaçar, pregar ou grampear na confecção de estofos, guarnições e outros componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Expedidor - O trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro e/ou fora das estações, colabora na elaboração dos horários tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal ou veículos; verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para as zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre o movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço de pessoal que movimenta; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição. Pode eventualmente receber contas dos cobradores fora das horas de expediente e/ou na falta de recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte. Pode substituir o chefe de estação ou de central as suas faltas e impedimentos.

Fiel de armazém - O trabalhador que regista internamente as entradas e saldas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Guarda - O trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer salda de mercadorias, veículos e materiais.

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 extracto de contas simples ou com juros, executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Lavador - 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 - 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.

Manobrador de máquinas - O trabalhador que, não possuindo carta de condução profissional, processa a sua actividade manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de tractor, de monta-cargas de ponte móvel ou grua.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que detecta 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 à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Motorista (pesados e ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros» ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros e pesados com distribuição ou recolha de mercadorias terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Nota. - Para além das funções aqui previstas, poderá ainda, precedendo acordo escrito, relativamente ao veículo em que trabalha:

Zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela documentação e carga que transporta;

Orientar a acomodação da carga no veículo;

Verificar diariamente os níveis de óleo e água e o estado dos pneus;

Substituir os pneus, quando em trânsito;

Colocar e remover os oleados e os acessórios indispensáveis ao transporte de mercadorias;

Colaborar na amarração da carga.

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

Motorista dos transportes internacionais rodoviários de mercadorias - É o trabalhador maior de 21 anos de idade, que possuindo carta de condução profissional de pesados tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados com ou sem atrelado, sendo responsável pelo material que transporta e sua distribuição. Deve assegurar os trâmites necessários nas alfândegas dos países de trânsito ou destino e fazer-se acompanhar pelas autoridades dos respectivos países quando tal seja necessário. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e estado e pressão dos pneumáticos.

Oficial principal (metalúrgico ou electricista) - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferido autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de outros profissionais.

Operário não especializado - O trabalhador que executa tarefas não específicas.

Operador de tráfego - É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes e providencia 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.

Procede ao registo diário do movimento e elabora mapas de actividade, bem como folhas de ponto mensal, que igualmente controla.

Mantém contactos com a clientela, assegurando a informação sobre a realização dos transportes.

Paquete (15, 16 e 17 anos) - O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para contínuos.

Perfurador-verificador ou gravador de dados - É o trabalhador que opera nas máquinas de recolha de dados, quer cartões, quer magnéticas ou outras. Compete-lhe transcrever para suporte a tratar pelo computador toda a informação que o centro recebeu para tratamento, segundo as directrizes recebidas do monitor de perfuração-verificação ou de gravação de dados.

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

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

Praticante (1º e 2º anos - metalúrgico) - O trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Praticante de despachante - O trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de despachante.

Pré-oficial electricista - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Rectificador - É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo.

Secretária de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, 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 respectivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organizar, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria; dactilografar relatório, actas, cartas, ofícios e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente.

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 na 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 excepção de instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente - 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.

Servente de limpeza - O trabalhador cuja actividade 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.

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.

Tesooureiro - 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 respectivas existências prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos. Verifica periodicamente se o montante 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.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalho de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vulcanizador - O trabalhador que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras de-ar.

ANEXO II
TABELA SALARIAL
ANEXO II

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS E SEU ENQUADRAMENTO

<i>Grupos</i>	<i>Categorias profissionais</i>	<i>Remunerações</i>
<i>I</i>	Director de serviços Chefe de escritório	
<i>II</i>	Chefe de departamento Chefe de divisão ou serviços Contabilista Tesoureiro Programador	
<i>III</i>	Chefe de secção Encarregado electricista Encarregado metalúrgico. Guarda-livros	
<i>IV</i>	Chefe de tráfego Escriturário principal Oficial principal Secretário de direcção	
<i>V</i>	Caixa Chefe de equipa electricista Chefe de equipa metalúrgico Escriturário de 1ª Operador de tráfego	
<i>VI</i>	Electricista (mais de três anos) Encarregado de garagens Fiel de armazém Oficial de Iª Motorista de pesados	753,00

VII	Cobrador Dactilógrafo Empregado de serviços externos Escriturário de 2ª Motorista de tractores, empilhador de grua Operador de máquinas de contabilidade Despachante	
VIII	Apontador (maisum ano) Coordenador Electricista (menos de três anos) Encarregado de cargas e descargas Expedidor Motorista de ligeiros Oficial de 2ª	
IX	Dactilógrafo 1º ano Entregador de ferramentas de 1ª Pré-oficial electricista do 2º ano Telefonista	
X	Ajudante de motorista Apontador (menos de um ano) Chefe de grupo Conferente de mercadorias Contínuo (mais de 21 anos) Electricista (pré-oficial do primeiro ano) Entregador de ferramentas Fiei de armazém (menos de um ano) Guarda Lubrificador Manobrador de máquinas Porteiro Vulcanizador	
XI	Abastecedor de carburantes Estagiário do 3º ano Lavador Montador de pneus Operário especializado Servente	

XII	Ajudante de electricista. do 2º período Ajudante de lavador Ajudante de lubrificador Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2º ano Praticante do 2º ano (met.) Servente de limpeza	
XIII	Ajudante de electricista do 1º período Estagiário do 1º ano Praticante do 1º ano (met.)	
XIV	Praticante de despachante	
XV	Paquete de 17 anos	
XVI	Aprendiz metalúrgico do 4º ano Paquete de 16 anos	
XVII	Aprendiz electricista do 2º período Paquete de 15 anos	
XVIII	Aprendiz electricista do 1º período Aprendiz metalúrgico do 3º ano (admissão aos 14/15 anos) Aprendiz metalúrgico do 2º ano (admissão aos 16 anos) Aprendiz metalúrgico do 1º ano (admissão aos 17 anos)	
XIX	Aprendiz metalúrgico do 2º ano (admissão aos 14/15 anos) Aprendiz metalúrgico do 1º ano o aos 16 anos)	
XX	Aprendiz metalúrgico do 1º ano (admissão aos 14/15 anos)	

A tabela salarial deve reflectir a inflação anual verificada, desde a última publicação do CCTV, no BTE n.º.30, de 15/08/1997, acrescida de 1% anual, como melhoria do poder de compra dos trabalhadores.

Nota: Os motoristas deslocados em serviço internacional ... (texto publicado no BTE n.º.30, de 15/08/1997), com o valor de € 160,00.

Lisboa, outubro de 2016

FECTRANS – Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações