PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Processo de revisão do CCTV ANTRAM - Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias, ANTP - Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas e FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

CCTV ANTRAM - Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias, ANTP - Associação Nacional das Transportadoras FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações.

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

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

2- Para efeitos do previsto no número anterior, as partes outorgantes acordam que, independentemente da Classificação da Atividade Económica (CAE) das empresas associadas da ANTRAM e da ANTP como transporte rodoviário de mercadorias por conta de outrem, ser indicada como principal, secundária ou outra, os termos e o regime do presente CCTV, serão na mesma aplicados aos respetivos trabalhadores ao serviço de tais empresas filiados nas associações outorgantes, desde que, exerçam atividades no âmbito do transporte rodoviário de mercadorias por conta de outrem, ao abrigo de um titulo habilitante, emitido pela entidade administrativa competente.

3- O CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023.

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

Nota explicativa:

Entende-se para efeitos de aplicação dos números 1 e 2 da presente cláusula, por transporte rodoviário de mercadorias por conta de outrem ou público, aquele que é efetuado ao abrigo de um contrato de transporte, celebrado entre um transportador e um expedidor, nos termos do qual, o primeiro se obriga a deslocar mercadorias, por meio de veículos rodoviários, entre locais situados no território nacional, ibérico ou internacional e a entregá-las ao destinatário.

Neste sentido, esclarece-se que o transportador é a empresa regularmente constituída para o transporte público ou por conta de outrem de mercadorias e o expedidor é o proprietário, possuidor ou mero detentor das mercadorias.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

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

2- O período de vigência terminará no dia 31 de dezembro de 2028, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As cláusulas de natureza pecuniária, incluindo a cláusula 61.ª na sua nova redação, possuem eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2026.

4- Quanto à tabela salarial (retribuição base) e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano para o qual foram acordados.

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

a) Não tendo havido denúncia, o CCTV renova-se sucessivamente por períodos de um ano;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência 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.

6- Os valores previstos na tabela salarial (retribuição/salário base) e o valor das diuturnidades (cláusula 46.ª) serão revistos anualmente nos termos do número três, a partir do dia 1 de janeiro de 2026, no mínimo, de acordo com a taxa de atualização apurada face à evolução da retribuição mínima mensal garantida, com arredondamentos feitos por referência a duas casas decimais.

7- Caso não se aplique o número anterior, por não existir aumento do salário mínimo nacional, as partes comprometem-se a dar início a um processo negocial, com vista à determinação do valor da atualização salarial a aplicar.

8- As ajudas de custo serão objeto de revisão anual a acordar pelas partes, considerando que, a referida revisão não será inferior ao valor do IPC - Índice de Preços no Consumidor - total, de Portugal continental, fixado a novembro de cada ano, comunicado pelo Instituto Nacional de Estatística.

Nota explicativa:

A aplicação da taxa de atualização do salário mínimo nacional, prevista no número 6, é feita sem qualquer arredondamento; os arredondamentos referidos neste número às duas casas decimais, dizem respeito aos valores obtidos em cada uma das prestações pecuniárias, após aplicação de tal taxa.

Cláusula 3.ª

(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- As propostas de revisão das matérias indicadas no número 5 e 6 da cláusula 2.ª do presente contrato coletivo, só podem ser apresentadas nos 90 dias que antecedem o termo do período de vigência estabelecido no número 3 da cláusula 2.ª

4- A contraproposta à proposta de revisão da convenção e das matérias de expressão pecuniária deverão ser feitas, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1- Só pode ser admitida a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, possua as habilitações mínimas legais para a função para qual irá ser contratada e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

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

3- A pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, mas que seja menor, pode ser admitida a prestar trabalho desde que cumpra os requisitos previstos no número um da presente cláusula e:

a) Tenha concluído a escolaridade obrigatória ou possua qualificação profissional;

b) Não tendo concluído a escolaridade obrigatória nem possuindo qualificação profissional, frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória ou qualificação profissional, ou ambas.

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

Cláusula 5.ª

(Definições)

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

a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;

b) Pequena empresa a que emprega de 10 e menos de 50 trabalhadores;

c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;

d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.

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

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

Cláusula 6.ª

(Período experimental)

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

a) 240 dias para as categorias profissionais dos grupos I e II;

b) 180 dias para as categorias profissionais dos grupos III e V;

c) 90 dias, acrescido do período despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de pesados do grupo IV;

d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores da presente cláusula.

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

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

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

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

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

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

Cláusula 7.ª

(Categorias profissionais)

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

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

3- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

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

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

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

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

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

Nota explicativa:

Esta norma não se aplica aos trabalhadores com a categoria profissional de motorista, no que respeita à mudança de função dentro da sua categoria, exemplo, um motorista de internacional pode fazer serviço ibérico ou nacional.

Cláusula 8.ª

(Quadros de pessoal)

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

Cláusula 9.ª

(Quotização)

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

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

3- O valor da quotização sindical incidirá sobre as rubricas referentes à retribuição base (cláusula 44.ª), complemento salarial (cláusula 59.ª) e diuturnidades (cláusula 46.ª), caso da declaração apresentada pelo trabalhador não conste sobre quais prestações pecuniárias irá ser calculado o valor da quotização.

Cláusula 10.ª

(Regulamentação do quadro - Densidades)

1- Se existir apenas um oficial metalúrgico, eletricista, técnico administrativo ou equivalente, este terá de ser classificado como de nível 2.

2- Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

3- Poderá sempre haver um aprendiz, desde que exista um trabalhador na categoria profissional respetiva para a qual se pretende a aprendizagem.

4- Para os trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um profissional classificado de gestor de secção, departamento, divisão ou serviços por cada secção diferenciada.

5- O número de estagiários não pode exceder em 50 % dos técnicos administrativos, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um técnico administrativo.

6- O cômputo dos técnicos administrativos será feito em separado em relação aos escritórios centrais e cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 11.ª

(Acesso)

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

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

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 12.ª

(Deveres da empresa)

1- São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro das linhas legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;

f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

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

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

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

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores com horário móvel, que por acordo regressam diariamente ao local de trabalho ou de apresentação ao serviço, o transporte entre a viatura e esse local sempre que, o serviço se inicie ou termine fora dos horários e frequências normais dos transportes públicos e não seja possível a deslocação do trabalhador a bordo da viatura da empresa, 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 das frequências normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados, nos termos do presente CCTV;

n) 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;

o) Manter os trabalhadores informados dos trajetos preferenciais que terão de praticar para as diversas rotas;

p) Transmitir aos trabalhadores, sempre que tenham essa informação, os contatos das empresas assim como os pontos de carga e descarga.

2- Garantir que todos os veículos novos que as empresas coloquem ao seu serviço, e que estejam munidos com cama ou beliche, estejam obrigatoriamente equipados com sistemas de aquecimento e arrefecimento de parque.

Cláusula 13.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

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

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Documentação, manuseamento nos casos previstos neste CCTV, controlo, análise, acondicionamento, amarração e proteção das mercadorias carregadas, desde o seu carregamento até à sua entrega ao destinatário, tal como descrito na respetiva categoria profissional, prevista no anexo I deste CCTV;

c) Manutenção e documentação de viaturas;

d) Condução económica e defensiva;

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

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

a) Manutenção: Conjunto de ações que, sendo admissíveis de acordo com a categoria profissional de motoristas de pesados, poderão ser desempenhadas por aquele, contribuindo para o correto funcionamento e utilização das viaturas, conservando-as em bom estado;

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

c) Condução económica: A prática de uma condução que vise a deslocação do veículo com recurso à menor quantidade de energia, com o menor desgaste mecânico e com o menor impacto ambiental possível. São indicadores de tal condução, a média de consumo da viatura e nível de desgaste dos equipamentos da sua cadeia cinemática, comparada com outras da mesma marca e modelo, devendo ser tomada em consideração a tipologia do percurso/carga transportada e indicadores objetivos de condução, tais como, o número de travagens, o número de acelerações, percentagem de tempo de circulação com motor no regime de rotação adequado (zona verde) e o tempo de *ralenti*.

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

Cláusula 14.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas no presente CCTV;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo, propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para noturno ou vice-versa, de fixo para móvel, ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador, salvo nos termos previstos neste CCTV;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

m) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra direta, salvo com o acordo da comissão paritária, quando esta exista, sendo que, em todas e quaisquer situações, os trabalhadores contratados ao abrigo destes regimes, como é caso do trabalho temporário, ficam sujeitos ao previsto no presente CCTV, designadamente em matéria salarial, incluindo as diversas prestações pecuniárias;

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

o) Solicitar, exigir ou, sob qualquer forma ou pretexto, ordenar aos motoristas que registem incorretamente no tacógrafo das viaturas ou em qualquer outra aplicação de registo de atividades, os seus tempos de trabalho, repouso, disponibilidade ou condução.

Cláusula 15.ª

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Do local de trabalho

Cláusula 16.ª

(Definição)

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

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

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

Nota explicativa:

Passamos a indicar alguns exemplos que consubstanciam acréscimo de despesas para o trabalhador cujo pagamento é da responsabilidade da entidade empregadora em resultado da alteração do local de início da prestação de serviços, de acordo com o previsto no número 2, sendo certo que outros possam existir e que deverão ser objeto de análise:

1.º exemplo: Quando da transferência ocorrer a necessidade de o trabalhador recorrer a infantário pelo facto da nova distância entre a residência e os familiares a isso determinar e ou o novo infantário praticar preços comprovadamente mais elevados sem que haja solução alternativa;

2.º exemplo: A alteração do local de início da prestação de serviços é feita para novo local desprovido de transportes públicos que possibilitem a deslocação do trabalhador e este tenha que utilizar viatura própria.

Cláusula 17.ª

(Transferência do local de trabalho)

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

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

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.ª

(Definições)

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

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

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

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

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

Nota explicativa:

No que respeita ao período de tempo relativo às cargas e descargas de veículos, importa esclarecer que, se estas foram realizadas pelo trabalhador por se encontrarem no âmbito de uma das exceções previstas neste CCTV ou ainda sejam por este controladas ou supervisionadas, este é um período de tempo de trabalho efetivo que para efeitos de cumprimento da regulamentação social e registo tacográfico, deverá corresponder ao símbolo de «outros trabalhos»

.

Porém, nas situações em que o trabalhador não tem qualquer tipo de participação nessas operações, conhece antecipadamente o tempo de duração em que a operação de carga e descarga irá ocorrer e o trabalhador não esteja obrigado a permanecer no local, estamos perante tempo de disponibilidade, devendo o registo a efetuar pelo tacógrafo ser o referente a tempo de disponibilidade.

Em suma, estamos perante um tempo de disponibilidade, sempre que se verifiquem os seguintes requisitos:

1- Estar-se perante um período que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal;

2- De duração previsível, previamente conhecido do trabalhador, devendo a sua comunicação ser efetuada antes da partida ou imediatamente antes do início efetivo do período em questão;

3- O trabalhador não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho;

4- O trabalhador se mantenha vinculado à realização da atividade em caso de necessidade, ou seja, a retomar a condução do veículo ou executar qualquer outra tarefa.

Cláusula 19.ª

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será de 40 horas semanais, divididas por cinco dias de oito horas, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor e sem prejuízo do disposto na cláusula 21.ª para os trabalhadores aí referidos.

Cláusula 20.ª

(Horário de trabalho)

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

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

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

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

a) Horário fixo;

b) Horário móvel.

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

Cláusula 21.ª

(Limites da duração do trabalho)

1- A duração do trabalho semanal dos trabalhadores móveis não pode exceder, excecionando-se destes últimos os motoristas que conduzem veículos com menos de 7,5 toneladas, sessenta horas, nem quarenta e oito horas em média num período de dezassete semanas.

2- A duração do trabalho no caso de abranger, no todo ou em parte, o intervalo entre as 0h00 e as 5h00, não pode exceder dez horas por dia.

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

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, é excluído o tempo de disponibilidade como previsto na alínea *c)* do número 1 da cláusula 18.ª

Nota explicativa:

Esta norma resulta diretamente do regime legal específico em vigor para estes trabalhadores que, atenta a especificidade do trabalho, assim foi estatuído por directivas e regulamentos comunitários. As empresas devem organizar o tempo de trabalho destes trabalhadores em respeito destas regras. Devem, também, procurar informar os trabalhadores, logo que possível, das tarefas diárias destinadas aos mesmos para permitir uma melhor organização e um integral respeito por estes limites.

Para a contagem da duração semanal de trabalho, deverão ser considerados todos os tempos de trabalho, excluindo-se os períodos que não são considerados como tal de acordo com o previsto no número 2 do artigo 3.º da Diretiva Comunitária n.º 2002/15/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002.

Em termos práticos, tal significa que, deverão ser excluídos, desde logo, os períodos de repouso e os períodos de disponibilidade. A ser assim, designadamente, as pausas para refeição ou o período passado na deslocação de casa até ao local de trabalho, não serão considerados.

Nestes termos, para efeitos do apuramento da média do período semanal, poderemos ter, por exemplo, dias de 11 horas de tempo de trabalho desde que existam outros dias em que o tempo de trabalho seja inferior, permitindo respeitar a média no final da semana.

Exemplo de duas semanas com 5 dias de trabalho cada uma:

Semana A:

- 1 dia com 11 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 9 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 8 horas de tempo de trabalho, 2 dias com 7 horas de tempo de trabalho: Trabalho total na semana 42 horas.

Semana B:

- 1 dia com 12 horas de tempo de trabalho, 2 dias com 8 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 9 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 7 horas de tempo de trabalho: Trabalho total na semana 44 horas.

Média de duração do tempo de trabalho semanal: 43 horas.

Relativamente aos períodos em que não existe prestação de trabalho - como é caso dos dias de ausência por doença, dos dias feriados bem como, dos dias de licença parental, inicial ou complementar e de licença para assistência ao filho com deficiência ou doença crónica - estes deverão ser considerados, para efeitos de apuramento da média semanal do período de referência das dezassete (17) semanas com um valor de 8 horas de trabalho por cada um desses dias.

No caso dos períodos de férias - incluindo-se aqui apenas períodos que correspondam a uma ou mais semanas de férias completas - estes deverão ser subtraídos ao período de referência em que são gozados. Já no caso dos dias de férias gozados de forma isolada, estes deverão ser considerados com um valor de 8 horas diárias.

O período de referência das dezassete (17) semanas deve ser sempre considerado de forma contínua, sucedendo-se as semanas ao longo do ano. Nestes termos, são sempre consideradas as 16 semanas anteriores à semana em questão.

Cláusula 22.ª

(Tempo de disponibilidade)

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

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

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

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

5- É vedado à empresa, nos moldes referidos na cláusula 14.ª alínea *o)*, com vista a não ultrapassar os limites do número 1 da cláusula 21.ª, solicitar ao trabalhador que registe como tempo de disponibilidade períodos que não reúnam os requisitos do mesmo, desde logo, sem prejuízo dos demais, a duração previsível previamente

conhecida do trabalhador e a não obrigação de permanecer no local de trabalho durante esse período, apesar de se manter vinculado à realização da atividade em caso de necessidade.

Nota explicativa:

O trabalhador não poderá sofrer qualquer perda de remuneração, pelo facto de parte ou a totalidade do seu período de trabalho ter sido passado em disponibilidade.

O registo incorreto de tempos de atividade pelo motorista, ainda que a mando da empresa, é proibido, nos termos do presente CCTV, sem prejuízo da responsabilidade criminal.

Cláusula 23.ª

(Intervalo de descanso)

1- Para a generalidade dos trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo, podendo este período ser aumentado até 6 horas de trabalho consecutivo por acordo escrito celebrado entre as partes.

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

3- O disposto no número anterior da presente cláusula não prejudica a aplicação aos condutores, do regime de interrupções de condução previsto no artigo 7.º do Regulamento (CE) 561/2006, de 15 de março, alterado pelo Regulamento UE 2020/1054, de 15 de junho ou do AETR.

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

a) Nos casos de embarques e desembarques em cais;

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

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

Cláusula 24.ª

(Tempo de descanso diário)

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

2- Aos trabalhadores móveis, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006, de 15 de março, alterado pelo Regulamento UE 2020/1054, de 15 de junho e as normas que o complementem ou no AETR (Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que Efetuam Transportes Internacionais Rodoviários), serão observados os tempos aí definidos.

Cláusula 25.ª

(Tempo de trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 26.ª

(Tempo de trabalho suplementar)

1- Para a generalidade dos trabalhadores, considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

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

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

4- A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais para a generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do disposto na cláusula 21.ª, pelo que, aos trabalhadores aí referidos, estes limites bem como os do artigo 228.º número 1 do Código do Trabalho não são aplicáveis.

5- Excecionalmente, 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 oficinal;

b) Demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de mercadoria.

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

CAPÍTULO VI

Descanso semanal e feriados

Cláusula 27.ª

(Tempo de descanso semanal)

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

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

Nota explicativa:

De acordo com o estabelecido no número 2 da cláusula 27.ª do CCTV, o dia de descanso complementar tem de ser fixado imediatamente antes ou a seguir ao dia de descanso semanal obrigatório pelo que, caso o dia de descanso semanal obrigatório seja ao domingo, o dia de descanso semanal complementar terá de ser fixado ao sábado ou à segunda-feira. Esclarece-se que, no que respeita aos contratos de trabalho em vigor aquando da publicação do presente CCTV, deverá entender-se que o dia de descanso semanal complementar deverá ser aquele que já estava acordado com o trabalhador, não podendo ser unilateralmente alterado pela entidade empregadora. Assim, qualquer alteração posterior quanto ao dia de descanso semanal complementar, terá de ser feita por acordo escrito com o trabalhador, fundamentado a razão de tal alteração.

Cláusula 28.ª

(Feriados)

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

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

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

Nota explicativa:

Para todos os efeitos, o feriado municipal do local de trabalho ou em alternativa, da respetiva capital de distrito, bem como a Terça-Feira de Carnaval, conferem ao trabalhador os mesmos direitos que os feriados nacionais, ou seja, sempre que haja lugar a prestação de trabalho num destes dias, o trabalhador tem direito a gozar um dia de descanso compensatório - tal como estipulado na cláusula 29.ª do CCTV - e ao pagamento do trabalho suplementar em dia feriado como previsto na cláusula 50.ª do CCTV.

Cláusula 29.ª

(Descanso compensatório de trabalho suplementar)

1- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e/ou complementar ou feriado sempre que não se verifique pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

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

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

2- Se o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, tem direito a descansar 1 dia completo, entendendo-se este, por um dia civil abrangendo a totalidade do período que decorre entre as 0h00 e as 24h00, nos seguintes termos:

a) Num dos três dias imediatamente seguintes, ou no caso do trabalhador deslocado fora do país de residência, após a sua chegada ao local de trabalho e necessariamente antes de voltar a sair do país;

b) Em outro dia a acordar entre o trabalhador e a empresa, obrigatoriamente a gozar dentro de um prazo de 45 dias, não sendo possível, em todo o caso, gozar de forma acumulada mais do que três dias de descanso compensatório não gozado.

3- O gozo do dia de descanso compensatório é sempre realizado em acréscimo ao dia de descanso semanal obrigatório e/ou complementar, não podendo estes serem suprimidos aos respetivos descansos legais semanais.

4- O trabalhador deslocado fora do seu país de residência em dia de descanso semanal obrigatório e/ou feriado, mesmo que não tenha prestado qualquer trabalho e ainda que tenha realizado apenas descanso diário e/ou semanal nesse dia, terá direito a descanso compensatório, a gozar nos termos do número anterior.

5- O trabalhador poderá optar pelo pagamento dos dias de descanso não gozados nos termos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número dois da presente cláusula, recebendo o seu valor em singelo, calculado da seguinte forma:

Remuneração mensal/30 - Valor dia

6- Para efeitos do previsto no número anterior, considera-se que integram o conceito de remuneração mensal o salário/retribuição base (cláusula 44.ª), diuturnidades (cláusula 46.ª) e complemento salarial (cláusula 59.ª).

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

CAPÍTULO VII

Férias e faltas

Cláusula 30.ª

(Gozo de férias)

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

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

3- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 31.ª

(Direito a férias)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.ª

(Marcação de férias)

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

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

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

4- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 33.ª

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ou gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

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

Cláusula 34.ª

(Alteração ou interrupção de férias)

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

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

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

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

Cláusula 35.ª

(Férias em caso de cessação de contrato)

1- 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.

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

Cláusula 36.ª

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

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

Cláusula 37.ª

(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 efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 38.ª

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.
2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, e na situação de abandono do local de trabalho.
4- Durante a suspensão, não se interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato, nos termos legais.

Cláusula 39.ª

(Conceito de falta)

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

Cláusula 40.ª

(Faltas justificadas)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
2- São consideradas faltas justificadas:
a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
c) A motivada pelo falecimento do filho(a), enteado(a), nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
d) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
e) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
f) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
j) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se desde já, como autorizada ou aprovada, o dia de aniversário do trabalhador;

k) A que por lei seja como tal considerada.

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

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

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

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

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

Nota explicativa:

Quando o trabalhador se encontra deslocado no seu dia de aniversário, não tem direito a exigir o seu regresso para faltar ao trabalho. No entanto, terá direito a faltar num outro dia, em data a acordar com a entidade empregadora, obrigatoriamente dentro dos 30 dias seguintes ao dia do seu aniversário.

Para efeitos de início de contagem das faltas por falecimento de familiar previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 2, deverá considerar-se que estas se iniciam no dia do falecimento, podendo ser acordado momento distinto entre o trabalhador e entidade empregadora.

Se o falecimento ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho diário, deve a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento iniciar-se no dia seguinte.

Na contagem das faltas por motivo de falecimento, não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes.

Cláusula 41.ª

(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 *h)* da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de organizações representativas de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais;

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

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

Cláusula 42.ª

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

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

2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

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

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

Cláusula 43.ª

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

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

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

2- Para efeitos do previsto no número anterior, considera-se que integram o conceito de remuneração mensal a retribuição/salário base (cláusula 44.ª), as diuturnidades (cláusula 46.ª), o complemento salarial (cláusula 59.ª), a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.ª), o subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.ª número 1 e 63.ª número 1), a ajuda de custo TIR (cláusula 64.ª) e o subsídio de operações (cláusula 66.ª).

Nota explicativa:

Por cada dia de falta que dê lugar perda da remuneração, o valor a apurar para efeitos de apuramento a descontar no vencimento mensal do trabalhador será feito através do cálculo do valor dia como indicado nesta cláusula e depois multiplicado pelo eventual número de dias em que tal situação se verifique.

Assim sendo, não haverá simultaneamente desconto proporcionais nas diversas prestações pecuniárias discriminadas no número 2 da presente cláusula.

CAPÍTULO VIII

Prestações pecuniárias e outras

SECÇÃO I

Regras comuns da retribuição e outras remunerações

Cláusula 44.ª

(Retribuição do trabalho)

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

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

Nota explicativa:

Todas as prestações pecuniárias previstas neste CCTV terão de ser sujeitas a tributação, quer para a Segurança Social, quer para efeitos fiscais, com exceção dos valores do subsídio de refeição (cláusula 55.ª) e das ajudas de custo (cláusulas 56.ª, 57.ª e 58.ª) até ao limite de isenção legalmente fixado.

Cláusula 45.ª

(Remuneração por substituição temporária)

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

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

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

Cláusula 46.ª

(Diuturnidades)

1- Para além da remuneração, todos os trabalhadores sem acesso obrigatório nos termos da cláusula 11.ª deste CCTV, terão direito a uma diuturnidade mensal, no montante previsto no anexo III, de três em três anos, até ao limite de cinco, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função da respetiva antiguidade na empresa.

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

Cláusula 47.ª

(Remuneração do trabalho suplementar em dia útil)

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

a) 50 % na primeira hora;

b) 75 % nas horas ou frações seguintes.

Cláusula 48.ª

(Trabalho noturno)

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

Cláusula 49.ª

(Determinação do valor hora)

Com expressa exclusão do disposto na cláusula 29.ª número 5 e 50.ª do CCTV, para todos os outros efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{(Retribuição base + Complemento salarial (cláusula 59.ª) + Diuturnidades) x 12}}{\text{40 x 52}}$$

Cláusula 50.ª

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

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

2- O pagamento mencionado no número anterior é também devido nos dias em que o trabalhador, quando deslocado fora do país de residência, não tenha prestado qualquer trabalho e tenha realizado apenas descanso diário e/ou semanal.

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

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

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

5- Para efeitos da aplicação da fórmula prevista no número anterior, integra o conceito de remuneração mensal, o salário/retribuição base (cláusula 44.ª), as diuturnidades (cláusula 46.ª) e o complemento salarial (cláusula 59.ª), caso haja lugar ao pagamento destas duas últimas prestações pecuniárias.

Nota explicativa:

Para esclarecimento da fórmula mencionada no número 4, e tendo como exemplo uma retribuição/salário base de 1014,02 € um complemento salarial de 50,71 € e uma diuturnidade de 24,63 €, teremos:

(1014,02 € + 50,71 € + 24,63 € / 30 = 36,31 € (valor dia)

Isto quer dizer que, se o trabalhador apenas trabalhou num único dia de descanso semanal complementar ou obrigatório ou dia feriado, receberá um valor total de 72,62 €, valor este correspondente ao dobro do valor dia (36,31 € x 2). Este valor será sempre devido, independentemente do número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador.

Cláusula 51.ª

(Subsídio de férias)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores têm direito a receber, para além da retribuição do período de férias, um subsídio de férias de montante igual à retribuição/salário base (cláusula 44.ª), diuturnidades (cláusula 46.ª), complemento salarial (cláusula 59.ª) e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes ao período de férias que têm direito.

2- Consideram-se prestações retributivas devidas como contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.ª), o subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.ª número 1 e 63.ª número 1), a ajuda de custo TIR (cláusula 64.ª) e o subsídio de operações (cláusula 66.ª).

3- Da retribuição e do subsídio de férias, com exceção do previsto no número 2 desta cláusula, exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária, designadamente a média do trabalho suplementar e o subsídio de operações/cargas e descargas (cláusula 60.ª).

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

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

6- Para efeitos do previsto no número anterior, todos os anos o trabalhador pode revogar o acordo que prevê o pagamento do subsídio de férias em duodécimos, optando pelo seu pagamento por inteiro, devendo entregar uma declaração escrita com esta vontade à entidade empregadora, durante o mês de dezembro do ano anterior ao que o pagamento do subsídio diz respeito.

7- Relativamente aos contratos de trabalho celebrados antes da publicação do presente CCTV, as partes deverão manter o regime que vigorava em matéria de pagamento do subsídio de férias, sem prejuízo de o mesmo puder vir a ser alterado ao abrigo do previsto no número anterior.

Cláusula 52.ª

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm o direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano, salvo o previsto nos números 2 e 3.

2- Para efeitos do número anterior, considera-se que integram o conceito de retribuição, a retribuição base (cláusula 44.ª), as diuturnidades (cláusula 46.ª) e o complemento salarial (cláusula 59.ª).

3- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço, terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro.

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

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

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

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

8- Para efeitos do previsto no número anterior, todos os anos, o trabalhador pode revogar o acordo que prevê o pagamento do subsídio de Natal em duodécimos, optando pelo seu pagamento por inteiro, devendo entregar uma declaração escrita com esta vontade à entidade empregadora, durante o mês de dezembro do ano anterior ao que o pagamento do subsídio diz respeito.

9- Relativamente aos contratos de trabalho celebrados antes da publicação do presente CCTV, as partes deverão manter o regime que vigorava em matéria de pagamento do subsídio de Natal, sem prejuízo de o mesmo puder vir a ser alterado ao abrigo do previsto no número anterior.

Cláusula 53.ª

(Abono para falhas)

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

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

Cláusula 54.ª

(Compensações e descontos)

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

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

SECÇÃO II

Refeições e deslocações

Cláusula 55.ª

(Subsídio de refeição)

1- As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição, exceto quando aplicável o regime previsto nas cláusulas 56.ª, 57.ª e 58.ª do presente CCTV.

2- O subsídio terá o valor constante do anexo III do CCTV, sendo devido por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Entendendo-se para este efeito o dia de trabalho, o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3- O pagamento do subsídio de refeição poderá ser efetuado em dinheiro ou através de vale ou cartão refeição, sendo que, neste último caso, os trabalhadores que vivam em regime de comunhão e trabalhem na mesma empresa, um deles, poderá optar por receber o pagamento do subsídio de refeição, em dinheiro.

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

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

Cláusula 56.ª

(Refeições, alojamento e deslocações no país de residência)

1- A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar deslocados, no país de residência, no caso de a deslocação abranger as horas referidas no número 2, caso em que não terão direito a receber o subsídio de refeição previsto na cláusula 55.ª

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

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

b) Almoço ou jantar - Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 11h30, inclusive e as 14h30 e entre as 20h00 inclusive e as 21h30;

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

3- A empresa pagará aos trabalhadores abrangidos pelo previsto no número 1 da presente cláusula, que prestem pelo menos 4 horas de serviço no período compreendido entre as 0h00 e as 7h00, o valor correspondente a uma das refeições previstas na alínea *b)* do número 2 da presente cláusula, de acordo com o fixado no anexo III,

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

5- Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 0,28 (percentagem sobre o valor do litro) ou 0,14 do preço do litro da gasolina 95 que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efetuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil obrigatória, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

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

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

Cláusula 57.ª

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

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

Cláusula 58.ª

(Ajudas de custo diárias)

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

2- Os sistemas de cálculo das ajudas de custo praticados no sector pelas entidades empregadoras, para fazer face exclusivamente às despesas mencionadas no número anterior, devem respeitar o princípio da boa-fé, normalidade e razoabilidade sem comprometer a segurança rodoviária e/ou favorecer a violação da legislação comunitária.

3- Independentemente do sistema de cálculo utilizado, o valor das ajudas de custo em cada mês, não pode ser inferior à soma dos valores mínimos das ajudas de custo diárias fixados no anexo III do CCTV.

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

5- Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas, afetos ao transporte internacional, terão como valor mínimo de referência de ajuda de custo diária os seguintes valores:

a) Pernoita fora de Portugal, incluindo Espanha e, bem assim, a pernoita do dia de regresso a Portugal, mesmo que esta já ocorra em território nacional, mas fora da sua residência, o valor fixado no anexo III para os motoristas afetos ao transporte internacional;

b) Demais pernoitas em território nacional fora da sua residência, o valor fixado no anexo III para os motoristas afetos ao transporte nacional.

6- Nas situações de serviços de transporte que impliquem deslocações a Espanha durante a jornada de trabalho, os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, que pernoitem fora da sua residência, terão direito à ajuda de custo correspondente à deslocação a Espanha prevista no anexo III, independentemente de pernoitarem naquele país ou em Portugal.

7- Os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, nos dias em que realizam serviços de transporte em Espanha, mas cujo repouso diário é realizado na sua residência, terão direito a receber uma ajuda de custo, que visa custear as despesas realizadas com as refeições, conforme os horários estabelecidos na cláusula 56.ª número 2 alínea *b)* e número 3, nos valores previstos no anexo III.

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

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

Nota explicativa:

Exemplo de cálculo das ajudas de custo diárias:

A) Trabalhador, com a categoria profissional de motorista, afeto ao transporte internacional. Sai de Portugal no domingo às 18h00 e já vai dormir a Espanha. Durante a semana vai a França, dormindo neste território as noites seguintes até quinta-feira. Quinta-feira, já vem dormir a Espanha. Regressa a Portugal, na sexta-feira, às 11h00, terminando o seu serviço às 18h00 indo depois dormir na sua residência.

Este trabalhador terá direito a ver garantindo, em termos de valor mínimo das ajudas de custo diárias:

- Pelas 5 noites deslocado (2 em Espanha e 3 em França): 5 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o internacional de 43,00 €;

- Na sexta-feira: 3,05 € (valor do pequeno-almoço) e 10,00 € (valor do almoço);

B) Trabalhador, com a categoria profissional de motorista, afeto ao transporte ibérico. Sai de Portugal no domingo às 18h00 e já vai dormir a Espanha. Passa as noites seguintes em Espanha. Na sexta-feira, toma o pequeno-almoço e almoço em Espanha. Regressa a Portugal às 16h00, termina o seu serviço às 21h30 e vai dormir na sua residência.

- Pelas 5 noites deslocado: 5 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o ibérico: 30,00 €;

- Na sexta-feira: 3,05 € (valor do pequeno-almoço) 11,50 € (valor do almoço em Espanha) e 10,00 € (pelo jantar em Portugal);

C) Trabalhador, com a categoria profissional de motorista, afeto ao transporte internacional. O trabalhador sai no domingo às 18h00 para Bordéus. Dorme em Espanha de domingo para segunda-feira. De segunda-feira para terça-feira dorme em França. De terça-feira para quarta-feira, dorme em Espanha. De quarta-feira para quinta-feira vai a Lisboa e dorme aí. De quinta-feira para sexta-feira, vai a Leiria onde dorme também. Só chega a sua casa às 20h00 de sexta-feira.

Pelas 3 noites deslocado no estrangeiro (2 noites em Espanha e 1 noite em França): 3 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o internacional de 43,00 €;

Pela noite da viagem de regresso fora da residência, mas em Portugal: 1 ajuda de custo diária no valor mínimo fixado para o internacional de 43,00 €;

1 noite em Portugal, fora da residência, mas sem ser da viagem de regresso: 1 ajuda de custo diária de valor mínimo para o nacional de 26,50 € (noite passada em Leiria);

Pela sexta-feira: 3,05 €(pequeno-almoço) 10,00 € (almoço) e 10,00 € (jantar).

SECÇÃO III

Retribuições específicas dos motoristas

SUBSECÇÃO I

Retribuições gerais dos motoristas

Cláusula 59.ª

(Complemento salarial)

1- Aos trabalhadores com a categoria profissional de motorista, é atribuído um complemento salarial, cujos valores estão previstos no anexo III do CCTV, calculado em função da retribuição/salário base efetivamente praticado, em função dos seguintes critérios:

a) Tipo de viatura:

– Até 3,5 t;
– Superior a 3,5 t e até 7,5 t;
– Superior a 7,5 t e até 44 t;
– Mais de 44 t.

b) Âmbito geográfico:

– Nacional;
– Ibérico;
– Internacional.

2- Entende-se por:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota explicativa:

A diferenciação por tipologia de viaturas e âmbito geográfico, referidas no número 1 e, bem assim, as definições previstas no número 2 da presente cláusula, foram criadas no CCTV celebrado em 2018 entre a ANTRAM e a FECTRANS publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, 15 de setembro de 2018.

O enquadramento dos trabalhadores, cujo contrato de trabalho foi acordado antes da entrada em vigor do CCTV referido no parágrafo anterior, face ao contrato de 2018 e demais contratos coletivos que lhe sobrevieram, será realizado olhando à realidade ocorrida antes daquele CCTV de 2018, devendo o mesmo ser enquadrado na viatura e âmbito geográfico predominante naquele período de tempo, só devendo ser enquadrado numa tipologia ou âmbito geográfico a que corresponda um complemento salarial superior caso, antes mesmo da

entrada em vigor do CCTV de 2018, já se tivesse verificado o disposto no número 6 da presente cláusula, ou seja, ter o trabalhador, por mais de 50 dias num ano, trabalhado na tipologia e âmbito geográfico superior.

No caso dos motoristas afetos ao serviço de transporte nacional que, de acordo com esta nova definição, passem também a realizar serviços de transporte para Espanha - embora sem dormida neste território -, se nunca o fizeram anteriormente, terão de ver asseguradas algumas garantias por parte da empresa antes de iniciarem este serviço. Assim, a empresa deverá assegurar a realização de uma formação prévia ao trabalhador, que poderá consistir em garantir que o primeiro serviço de transporte realizado em Espanha seja feito com acompanhamento e só depois é que o trabalhador poderá iniciar a realização deste tipo de serviço de transporte sozinho.

No que respeita ao critério dos 50 dias, previsto no número 6 desta cláusula, as partes clarificam que apenas é considerado um dia, quando a sua totalidade é passado na deslocação ao estrangeiro, sendo contabilizados para este efeito também os dias de descanso semanal obrigatório, complementar e ou feriados passados no estrangeiro, mesmo que em tais dias não tenha prestado qualquer trabalho.

Cláusula 60.ª

(Subsídio de operações de cargas e descargas)

Os motoristas afetos à condução de veículos pesados que, tenham de realizar operações de cargas e descargas nos termos previstos neste CCTV, com exceção das operações com as mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel transportadas em cisternas, têm direito a um subsídio de operações no valor constante no anexo III, por cada dia de trabalho efetivo em que tenham de realizar tais operações, independentemente da sua duração.

Cláusula 61.ª

(Retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas)

1- Os trabalhadores que, por acordo com a empresa, desempenhem a função de motorista afeto ao transporte internacional, ibérico ou nacional, excecionando-se destes últimos os motoristas que conduzem veículos com menos de 7,5 toneladas, por prestarem uma atividade que implica regularmente um elevado grau de autonomia e a possível realização de trabalho de difícil controlo e verificação pela empresa, decorrente da imprevisibilidade da duração concreta dos serviços a serem realizados e encontrando-se deslocados das instalações dos empregadores e sem controlo hierárquico direto, terão obrigatoriamente o direito a receber, em contrapartida de tal regime, uma retribuição especifica no montante correspondente a 48 % do valor total resultante da soma da retribuição base (cláusula 44.ª), diuturnidades (cláusula 46.ª) e complemento salarial (cláusula 59.ª), não lhes sendo devido qualquer valor a título de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

2- O pagamento desta prestação pecuniária não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, feriado ou a descanso diário bem como o respetivo pagamento nos termos previsto na cláusula 50.ª

3- O pagamento desta retribuição específica não afasta o cumprimento dos limites da duração do trabalho previstos na cláusula 21.ª, número 1 do presente CCTV, não podendo ser solicitado nem prestado trabalho para além dos mesmos.

4- Esta retribuição específica é devida por 13 meses.

5- Caso, por alguma razão muito excecional, designadamente em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade, o trabalhador, nos dias normais de trabalho, ultrapasse algum dos limites previstos no número três, terá direito a ser ressarcido por esse excesso, mediante o pagamento do valor de cada hora, acrescido de 75 % desse valor.

6- No caso previsto no número anterior e dada a dificuldade de controlo dos tempos de trabalho pela empresa, o trabalhador, sobre o qual impende um especial dever de fazer um registo correto e verdadeiro dos seus tempos, mediante a comutação dos mesmos no aparelho de tacógrafo, conforme previsto na cláusula 13.ª, número 2 alínea *a)*, logo que verifique ter ultrapassado a média de 48 horas ou logo que, numa semana, constate ter ultrapassado as 60 horas de trabalho, deve solicitar a entrega de impressão dos seus tempos de trabalho, do período em causa que, depois de verificada com a empresa, servirá de base ao pagamento devido.

7- Qualquer hora prestada para além do previsto no número 3, tal como previsto no número 5, apenas pode dar lugar a um pagamento o qual será realizado no processamento salarial do mês em que ocorra o último dia dessa semana.

Nota explicativa:

O objetivo das partes contratantes é que os limites máximos da cláusula 21.ª, número 1 sejam respeitados por empregadores e trabalhadores devendo a organização do tempo de trabalho ser realizada por forma a cumprir com esses limites.

Em face desta cláusula, todo o trabalho prestado em dias normais de trabalho até às 48 horas em média ou até às 60 horas numa semana em concreto, encontra-se pago, sem prejuízo dos valores que forem devidos ao trabalhador pela prestação de trabalho em dias de descanso complementar ou obrigatório e feriados, nos termos da cláusula 50.ª

Tratando-se de limites máximos, o trabalhador tem o direito a receber o valor integral desta cláusula mesmo que realize menos horas do que as previstas na cláusula 21.ª número 1, desde que não se verifique qualquer falta ou circunstância equiparada a falta ao trabalho.

Assim, para além do valor da presente cláusula, o trabalhador apenas terá direito a serem-lhe pagas as horas que excecionalmente, venha a realizar acima daqueles limites.

Apuramento do valor das horas em excesso, nos termos dos números 3, 5 e 7 desta cláusula:

Exemplo de excesso de 60 horas numa semana:

Numa semana o trabalhador realiza 12 horas de trabalho na 2.ª feira, 12 horas na 3.ª feira, 14 horas na 4.ª feira, 13 horas na 5.ª feira e 12 horas na 6.ª feira. Total de 63 horas de trabalho.

Este trabalhador tem direito a receber, nessa semana, 3 horas extras pagas com o acréscimo de 75 % cada.

Exemplo de excesso de média de 48 horas no período de 17 semanas:

No período da semana 1, iniciada esta no primeiro domingo do ano da entrada em vigor deste CCTV, à semana 17 do ano, o trabalhador realizou uma média de 50 horas em cada semana. Este trabalhador tem direito a receber 2 horas por cada semana, sendo essas horas pagas com o acréscimo de 75 % cada.

Sendo este o primeiro pagamento registado nesse período, terá direito a receber um total de 34 horas, duas por cada semana.

No período que medeia da semana 2 à semana 18 do mesmo exemplo, e caso a média permaneça em 50 horas, o trabalhador apenas terá direito a receber mais duas horas com o acréscimo de 75 % cada, referentes à semana 18. As horas já pagas no anterior período de referência e que também foram contadas no novo período de referência, não voltam a ser pagas.

De igual forma, se no período de referência o trabalhador, em alguma semana, realizou mais de 60 horas e recebeu o respetivo valor, essas horas em excesso são retiradas da contagem para a média dessa semana. Assim, se na semana 4 do período de referência o trabalhador realizou 62 horas e recebeu o valor de duas horas, para a média do período de referência, apenas se consideram 60 horas nessa semana.

Em cada mês a entidade empregadora apura, face a todas as semanas cujo último dia ocorra entre o início e o fim do mês, as horas devidas, as quais deverão ser processadas no recibo de vencimento do mês respetivo. Exemplo referente ao mês de julho de 2026:

Neste mês o dia 1 corresponde a uma quarta-feira e o dia 31 corresponde a uma sexta-feira. Assim, neste mês devem ser processadas e pagas as horas realizadas na semana de 29 de junho a 5 de julho, na semana de 6 de julho a 12 de julho, na semana de 13 de julho a 19 de julho, na semana de 20 de julho a 26 de julho.

A semana de 27 de julho a 2 de agosto já será processada no mês de agosto de 2026.

SUBSECÇÃO II

Retribuições específicas dos motoristas afetos ao transporte nacional

Cláusula 62.ª

(Remuneração do trabalho noturno)

1- A entidade empregadora pagará obrigatoriamente a todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista afeto ao transporte nacional, um subsídio de trabalho noturno no valor mínimo de 10 % da remuneração base, tendo em vista a circunstância de o trabalho prestado poder ter de ser realizado em período noturno, nos termos do artigo 266.º, número 3 alínea *c)* da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com exceção do previsto no número seguinte.

2- No momento da contratação ou por acordo escrito estabelecido posteriormente, as partes podem determinar que o trabalho será prestado maioritariamente em período diurno caso em que o subsídio mencionado no número anterior não será devido, devendo antes, neste caso, ser o trabalho noturno prestado remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o período diurno.

3- Relativamente aos contratos de trabalho celebrados antes da publicação do presente CCTV, as partes deverão manter o regime que vigorava em matéria de pagamento do trabalho noturno, sem prejuízo de o mesmo puder vir a ser alterado em face da alteração superveniente do modo de execução específica do contrato de trabalho.

Nota explicativa:

Com o presente artigo pretenderam as partes tornar tendencialmente obrigatório o pagamento de subsídio de trabalho noturno. Foi, porém, intenção das partes, respeitar as situações em que os trabalhadores não realizam ou apenas realizam esporadicamente trabalho noturno, ou seja, situações em que não se justifica o pagamento deste subsídio. Nesse caso, como resulta do número 2 da presente cláusula, devem as partes reconhecer expressamente tal circunstância no momento da contratação.

Para além disso, e no que diz respeito aos contratos já em execução à data de aplicação do presente CCTV, verificamos que não havia lugar ao pagamento obrigatório de qualquer subsídio noturno. Ora, se ao abrigo do anterior CCTV não ocorria o pagamento daquele subsídio, certamente porque não se verificavam os pressupostos da sua atribuição, então o subsídio não deverá passar a ser devido por força da entrada em vigor do presente CCTV e apenas poderá vir a ser pago se e quando o trabalho passar a ser prestado maioritariamente em período noturno.

No que respeita ao conceito de remuneração base, indicado para efeitos de cálculo do valor do subsídio de trabalho noturno, refere-se apenas e só à retribuição/salário base e cujo valor mínimo está previsto na tabela salarial constante do anexo III, por referência à cláusula 44.ª do CCTV. A ser assim, se um trabalhador motorista tiver uma retribuição base no valor de 1014,02 €, o seu subsídio de trabalho noturno será de 101,40 €; já no caso da sua retribuição base ser no valor de 1100,00 €, o seu subsídio de trabalho noturno será de 110,00 €.

SUBSECÇÃO III

Retribuições especificas dos motoristas afetos ao transporte ibérico ou internacional

Cláusula 63.ª

(Remuneração do trabalho noturno)

1- A entidade empregadora pagará obrigatoriamente a todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista afeto ao transporte ibérico ou internacional, um subsídio de trabalho noturno no valor mínimo de 10 % da remuneração base, por se entender que esta retribuição é estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno, nos termos do artigo 266.º, número 3 alínea *c)* da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- O pagamento do subsídio de trabalho noturno referido no número anterior, é devido por 13 meses.

Cláusula 64.ª

(Ajuda de custo TIR)

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

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

SUBSECÇÃO IV

Retribuições específicas dos motoristas afetos ao transporte de mercadorias perigosas e outras

Cláusula 65.ª

(Subsídio de risco)

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

Cláusula 66.ª

(Subsídio de operações com cisterna)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas que manuseiem de forma regular e não sazonal, mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, têm direito a receber um subsídio no valor constante no anexo III do presente CCTV, pago por 13 meses por ano.

2- Entende-se que manuseiam mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel transportadas em cisternas, de forma regular e não sazonal, nos termos do número anterior, o trabalhador que, seguida ou interpoladamente realiza aquele tipo de serviço por período superior a 120 dias efetivos de trabalho por ano.

3- O trabalhador com a categoria profissional de motorista que, sazonal e temporariamente, desempenhar funções que impliquem o manuseamento de mercadorias perigosas, terá direito a receber o valor deste subsídio de operações, calculado de forma rateada, em função dos dias de trabalho prestados.

4- Para efeitos de cálculo do montante diário referido no número anterior, o mesmo será determinado pela aplicação da seguinte fórmula:

(Subsídio de operações / 30) x Número de dias de trabalho efetivo

5- O trabalhador com a categoria profissional de motorista que, manuseia de forma regular e não sazonal, mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, não poderá recusar-se a desempenhar outros serviços de transporte, mantendo, porém, o direito a receber o valor deste subsídio de operações, com exceção das situações previstas no número seguinte da presente cláusula.

6- O trabalhador pode ser desafetado da realização, de forma regular e não sazonal, das operações mencionadas no número um da presente cláusula, nas seguintes situações:

a) Por acordo entre entidade empregadora e o trabalhador;

b) Por denúncia da entidade empregadora, notificada ao trabalhador com dois meses de antecedência, sempre que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, a entidade empregadora tenha necessidade de afastar o trabalhador da realização de tarefas que impliquem o manuseamento de mercadorias perigosas, não podendo neste caso específico, o trabalhador ser substituído por qualquer outro;

c) Por caducidade, invocada por escrito pela entidade empregadora ao trabalhador, com dois meses de antecedência, sempre que, por alguma razão, ligada à entidade empregadora ou ligada ao trabalhador, seja ou não imputável a qualquer das partes, este não possa continuar a prestar aquele tipo de trabalho, ao serviço da entidade empregadora.

7- Sempre que, nos termos do número anterior ou nas situações que resultem da lei, o trabalhador deixar de estar adstrito à realização de operações que impliquem o manuseamento regular e não sazonal de mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, deixará de lhe ser devido o pagamento do presente subsídio, entendendo as partes que o mesmo não faz parte da retribuição em sentido estrito.

8- Para efeitos de contagem dos 120 dias previstos no número 2 da presente cláusula, é tido em conta o ano anterior à entrada em vigor deste CCTV.

Cláusula 67.ª

(Seguro)

As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional que por acidente no exercício das funções referidas na cláusula 66.ª, que garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 50 000,00 euros.

Cláusula 68.ª

(Formação ADR)

1- As entidades empregadoras obrigam-se a suportar, todos os custos com a renovação do certificado de ADR, quando necessário para o exercício das funções do trabalhador.

2- O trabalhador fica obrigado frequentar as formações marcadas e organizadas pela entidade empregadora, sob pena de a recusa consubstanciar a violação do dever a que se referem as alíneas *a)* e *j)* da cláusula 13.ª (Deveres dos trabalhadores).

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

Nota explicativa:

Os custos com a formação abrangem, entre outros, os testes psicotécnicos quando estes têm de ser realizados pelos trabalhadores para frequência das referidas formações.

Cláusula 69.ª

(Exames de saúde)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas que manuseiem de forma regular e não sazonal, mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, devem ser sempre sujeitos a exames médicos, previstos no artigo 108.º número 3 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com uma periodicidade anual, independentemente da idade do trabalhador e da existência ou não de um seguro de saúde.

2- Os exames médicos a realizar, de acordo com o previsto no número anterior da presente cláusula, deverão ser adequados de forma a permitir avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador, incluindo-se desde já a realização dos seguintes exames:

a) Eletrocardiograma;
b) Rastreio oftalmológico;
c) Audiometria;
d) Radiografia de tórax;
e) Espirometria.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 70.ª

(Ocorrências em situação de deslocado)

1- Quando o trabalhador se encontre em serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade, incluindo-se as taxas por prestação de serviços hospitalares não cobertas pela Segurança Social e/ou acordo internacional;

b) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;

c) 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;

d) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Os trabalhadores têm ainda direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou equiparados (madrasta/padrasto/enteado/enteada) e sogros e ainda para garantir o regresso do trabalhador no Natal ou dia com significado equivalente para o trabalhador ou, em alternativa na passagem de ano.

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

Cláusula 71.ª

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

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

Cláusula 72.ª

(Utilização de equipamento tecnológico)

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

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

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

Cláusula 73.ª

(Prevenção e controlo de alcoolemia)

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

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

a) Tenham sofrido ou causado um acidente de trabalho;

b) Apresentem comportamento que indicie notoriamente o estado de embriaguez ou ingestão de substâncias psicotrópicas;

c) Tenham tido o controlo positivo anterior.

3- O controlo de alcoolémia realiza-se através do teste para determinação da taxa de álcool no sangue (TAS) que tem de ser realizado pelos serviços de medicina no trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 74.ª

(Seguro dos trabalhadores deslocados fora do país de residência)

As empresas deverão garantir que os seguros previstos na alínea *g)* da cláusula 12.ª (Deveres da empresa) abranjam as deslocações que os trabalhadores realizam fora do território nacional.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 75.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 76.ª

(Sanções disciplinares)

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

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Sanção pecuniária;
d) Perda de dias de férias;
e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 77.ª

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 78.ª

(Consequência da aplicação da sanção abusiva)

1- A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a entidade empregadora por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

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

Cláusula 79.ª

(Tramitação processual disciplinar)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 80.ª

(Segurança e saúde no trabalho)

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

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

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

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

Cláusula 81.ª

(Complemento de subsídio de doença)

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

2- O valor da retribuição liquida auferida pelo trabalhador à data do início da incapacidade temporária para o trabalho, compreenderá a retribuição base (cláusula 44.ª), diuturnidades (cláusula 46.ª), complemento salarial (cláusula 59.ª) e as outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a saber, a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.ª), subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.ª número 1 e 63.ª número 1), ajuda de custo TIR (cláusula 64.ª) e subsídio de operações (cláusula 66.ª), excluindo-se desde já os valores que são pagos a título de subsídio de refeição e de ajudas de custo.

Cláusula 82.ª

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

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

2- A retribuição liquida à data da baixa compreenderá a retribuição base (cláusula 44.ª), diuturnidades (cláusula 46.ª), complemento salarial (cláusula 59.ª) e as outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a saber, a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.ª), subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.ª número 1 e 63.ª número 1), ajuda de custo TIR (cláusula 64.ª) e subsídio de operações (cláusula 66.ª), excluindo-se desde já, os valores que são pagos a título de subsídio de refeição e de ajudas de custo.

3- Exclui-se do âmbito da presente cláusula, as situações de incapacidade para o trabalho resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional que tenham ocorrido durante outra relação laboral anterior.

Cláusula 83.ª

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

Cláusula 84.ª

(Apoio por apreensão de licença de condução)

1- A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido o trabalho em qualquer outro setor da empresa compatível com as suas aptidões sem diminuição da retribuição normal, calculado nos termos do número dois da cláusula 82.ª (Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional).

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

Cláusula 85.ª

(Formação profissional e apoios adicionais)

1- As entidades empregadoras obrigam-se a suportar todos os custos com a renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do cartão de condutor, dos respetivos certificados e da renovação com a carta de condução dos motoristas.

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

3- Após a frequência da formação por parte do trabalhador, este fica obrigado a um período mínimo de permanência, na entidade empregadora de cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.

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

5- Sempre que as entidades empregadoras não organizem as formações previstas no número 2 da presente cláusula, os trabalhadores têm direito a receber o valor da formação, acrescido da retribuição correspondente a quarenta horas de trabalho, fixando-se como valor de referência para a formação em 180,00 € (cento e oitenta euros).

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

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

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 86.ª

(Comissão paritária)

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

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

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

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 integrarão na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea *a)* do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por unanimidade dos membros nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação.

8- O expediente será assegurado pela associação patronal.

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

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

CAPÍTULO XIV

Disposições diversas

Cláusula 87.ª

(Transmissão de estabelecimento)

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

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

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

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

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

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

7- A transmissão operada nos termos do número anterior, determina a garantia, para o trabalhador transferido, de todas as condições praticadas quando se verificar a transmissão, designadamente as decorrentes do presente CCTV em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.

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

Cláusula 88.ª

(Falência ou insolvência)

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

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

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

Cláusula 89.ª

(Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas)

1- Da aplicação do presente CCTV não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanentes, não contempladas neste CCTV e, bem assim, diminuição da retribuição líquida do trabalhador.

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

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

4- A presente norma tem natureza imperativa.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 90.ª

(Carácter mais favorável)

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

2- As partes declaram considerar ser o presente CCTV passível de evolução contínua, motivo pelo qual se comprometem a preservar a via negocial como via preferencial na resolução de todas as questões que, a respeito do presente CCTV, possam ser colocadas e comprometem-se, ainda, a manter o empenho para que, no quadro de futuras negociações, tudo fazerem na perspetiva da valorização das condições de trabalho e dos salários, na continuidade e no espírito que esteve presente nesta negociação.

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

ANEXO I

(Categorias profissionais)

Área de direção, gestão e quadros técnicos

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

Diretor financeiro - É o trabalhador responsável por gerir o capital da empresa, realizar previsões financeiras, controlar custos, gerir as relações com as instituições financeiras e estaduais e gerir e supervisionar a equipa financeira.

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

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

– Verificar o cumprimento da legislação relativa ao transporte de mercadorias perigosas e elaborar um relatório de segurança anual sobre as atividades da empresa no âmbito desse transporte;
– Aconselhar a empresa na adoção de modelos de gestão nas operações de transporte de mercadorias perigosas, visando prevenir a ocorrência de acidentes e procurando uma melhoria contínua da segurança, comportamento ambiental e qualidade de trabalho na empresa.

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

Diretor de comunicação e marketing - É o trabalhador que tem como missão propor as orientações estratégicas da política comercial da empresa, promover estudos de mercado, analisa e avalia as reações dos clientes com vista a permitir o ajustamento permanente da atividade da empresa às necessidades e satisfação dos clientes e assim liderar as estratégias que moldam a imagem, reputação e presença da empresa no mercado.

Gestor comercial/marketing - É o trabalhador que executa as orientações estratégicas da política comercial/*marketing* da empresa, os estudos de mercado, testa as reações dos clientes. Tem como atividades principais:

Recolha e análise de informações sobre os serviços de transporte, dos clientes e da concorrência da empresa e outros fatores contextuais com importância para a política de *marketing* da empresa, através de estudos internos ou externos;
– Definição e análise os segmentos estratégicos do mercado-alvo da empresa;
– Definição e apresentação de propostas do posicionamento e da imagem da empresa no mercado;
– Definição e apresentação de propostas de estratégias e das políticas comerciais da empresa, especialmente as políticas de divulgação e promoção, em função da análise do mercado e das estratégias da concorrência, de acordo com o posicionamento que foi definido;
– Promoção de estudos de novas oportunidades de negócio, nomeadamente a expansão dos serviços ou a internacionalização;
– Elaboração do plano de atividades e do orçamento para a área do *marketing*;
– Controle dos resultados qualitativos e quantitativos das opções de *marketing* na empresa.

Gestor de frota - É o profissional que tem como missão disponibilizar a frota, interna e externa sem condutor, mais adequada em tipologia, capacidade e fiabilidade, com a reatividade necessária aos mais elevados padrões de serviço, ao mais baixo custo e de forma sustentada no tempo. Tem como atividades principais:
– Planear a frota em capacidade e tipologia de acordo com os objetivos da produção e tendo em conta as intervenções de manutenção das viaturas, por forma a garantir a regularidade do serviço e a otimização da exploração;
– Propor a aquisição, o aluguer e o abate de viaturas emitindo pareceres técnicos sobre as suas características e sobre a oportunidade da ação;
– Selecionar, com a direção da empresa, fornecedores de veículos, componentes e serviços associados;
– Comprar equipamentos, materiais, consumíveis e serviços necessários à manutenção e exploração operacional da frota da empresa;
– Negociar os contratos de manutenção externa;
– Controlar o cumprimento dos contratos de fornecimento de veículos e componentes e a qualidade dos serviços associados;
– Gerir os *stocks* de ferramentas, peças e acessórios para a manutenção;
– Controlar e assegurar o cumprimento dos requisitos legais para a utilização da frota;
– Executar e controlar o processo administrativo e legal de sinistros e multas;
– Elaborar os documentos técnicos relativos à exploração e manutenção da frota.

Gestor de plataformas - É o profissional que tem como missão planear e coordenar a afetação dos recursos operacionais da plataforma para a produção dos serviços de carga/descarga, triagem e encaminhamento de mercadorias com origem e destino na plataforma. Tem como atividades principais:
– Participar no planeamento global e distribui os recursos em função das necessidades do serviço numa ótica de satisfação das necessidades do cliente pelo mais baixo custo;
– Elaborar o plano e orçamento de exploração da plataforma ou do estabelecimento;
– Coordenar as operações e os recursos operacionais de produção da plataforma (equipamentos, recursos humanos...);

– Gerir a operação de transporte de recolha e distribuição de mercadorias a partir da plataforma, caso necessário;
– Garantir a manutenção dos equipamentos da plataforma, o ordenamento geral das mercadorias e a limpeza das instalações;
– Assegurar o cumprimento dos procedimentos de segurança da plataforma e a salvaguarda das mercadorias depositadas;
– Contactar com os clientes e organiza o dispositivo administrativo inerente à atividade do terminal;
– Controlar os indicadores de gestão e reporta os níveis de serviço e de *performance* económica da atividade;
– Colaborar em estreita ligação com os outros gestores de plataforma, com as unidades de gestão da qualidade, da gestão de recursos humanos e gestão global da operação, visando, entre outras atividades, transmitir informação de carácter técnico;
– Elaborar os relatórios da atividade do terminal.

Gestor de sistemas informáticos - É o trabalhador que tem como missão realizar atividades de conceção, especificação, projeto, implementação, avaliação, suporte e manutenção de sistemas informáticos e de tecnologias de processamento e transmissão de dados e informações. Tem como atividades principais:
– Instalar, configurar e efetuar a manutenção de computadores isolados ou inseridos numa rede local, periféricos de computadores ou de uma rede local, estruturas e equipamentos de redes locais, sistemas operativos cliente e servidor;
– Implementar e efetuar a manutenção de políticas de segurança em sistemas informáticos;
– Instalar, configurar e efetuar a manutenção de aplicações informáticas;
– Efetuar a análise de sistemas de informação;
– Conceber algoritmos através da divisão dos problemas em componentes;
– Desenvolver, distribuir, instalar e efetuar a manutenção de aplicações informáticas, utilizando ambientes e linguagens de programação procedimentais e visuais;
– Conceber, implementar e efetuar a manutenção de bases de dados;
– Manipular dados retirados de bases de dados;
– Instalar, configurar e efetuar a manutenção de servidores para a *internet*;
– Planificar, executar e efetuar a manutenção de páginas e sítios na *internet*.
– Desenvolver, instalar e efetuar a manutenção de sistemas de informação baseados nas tecnologias *web*.

Gestor de tráfego - É o profissional que tem como missão planear, coordenar e controlar as operações de produção de transporte e da afetação de recursos (frota, material circulante e pessoal) de acordo com a capacidade e a tipologia dos recursos operacionais da empresa, garantindo as condições de segurança adequadas nas operações de serviço de transporte. Tem como atividades principais:
– Elaborar o plano e o orçamento referente às operações de produção de transporte em colaboração com a direção comercial, em função das orientações estratégicas da empresa e das necessidades de produção do serviço de transporte;
– Participar na definição das políticas de imagens institucional, de comercialização e de *marketing* dos serviços de transportes da empresa;
– Programar as atividades de afetação de viaturas/frota e recursos humanos (tripulação) de forma a otimizar a frequência das viaturas nas várias linhas/carreiras/itinerários e a rentabilidade das encomendas do serviço de transporte;
– Propor a manutenção de serviços de transporte, nomeadamente de veículos em funções de programação e de ocorrências várias;
– Gerir as operações e os recursos operacionais de produção da empresa nomeadamente as frotas de veículos e equipamentos afetos à operação e à organização do transporte;
– Coordenar os serviços de gestão de frota, de tripulações e os serviços técnicos de afetação e controlo de recursos;
– Contactar diariamente com os serviços operacionais dos clientes de forma a transmitir informações sobre o status de execução do transporte e, de forma a efetuar o controlo e a pressão de cobrança;
– Acompanhar e apoiar as unidades operacionais na reformação e estabelecimento de interfaces exterior (manutenção, controlo de tráfego..., entidade reguladora, entidade gestora de infraestruturas, ...);
– Organizar o processamento da informação para o pagamento ao pessoal tripulante e auxiliar de cargas e descargas;
– Planear, controlar e coordenar a factoração dos serviços de transporte;
– Controlar a execução e a qualidade dos serviços prestados pela frota e pessoal tripulante;

– Pode executar o planeamento da manutenção em estreita ligação com o responsável da manutenção;
– Acompanhar a implementação de ações de segurança no sistema de transportes e propõe a atualização da regulamentação técnica e de exploração;
– Elaborar os relatórios das atividades referentes aos serviços de transporte realizados.

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

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

Supervisor - É o trabalhador que organiza as rotinas de trabalho e supervisiona os trabalhadores a seu cargo, garantindo que as metas e objetivos estabelecidos sejam alcançados de maneira eficiente e eficaz. Deve possuir habilidades de comunicação e organização essenciais ao exercício das suas funções.

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

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

Área administrativa e financeira

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

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

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

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

Técnico administrativo (de nível 1 ou 2) - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou através de equipamento informático dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias a execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, assim como outras operações contabilísticas, estabelece extratos das operações contabilísticas efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Pode ainda efetuar, fora do escritório, serviço de informação de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunal ou repartições públicas.

Contabilista certificado - É o trabalhador que tem como principais funções organizar, manter e supervisionar a contabilidade da empresa; assinar as demonstrações financeiras e declarações fiscais da empresa e atuar como representante da empresa junto de entidades públicas e privadas no que diz respeito a assuntos de contabilidade e fiscalidade.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que organiza os documentos contabilísticos, faz o lançamento das transações financeiras, gere a tesouraria e presta apoio e respeita as instruções dadas pelo contabilista certificado.

Técnico de faturação - É o trabalhador que garante que os processos relacionados com a emissão, gestão e controlo de faturas sejam realizados corretamente, em conformidade com a legislação fiscal.

Empregado de serviços externos - É o trabalhador que fora das instalações presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou outros serviços análogos, podendo eventualmente efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

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

Estagiário (de 1.º ano ou 2.º ano) - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para ser enquadrado na categoria profissional correspondente à sua área técnica de formação.

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

Telefonista/rececionista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior, assim como o atendimento presencial de pessoas e o respetivo encaminhamento.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica os diversos fundos de maneio e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos. Verifica periodicamente se os montantes e valores em caixa coincidem com os que constam dos registos. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras, sob supervisão do diretor financeiro caso o mesmo exista na empresa.

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

Área das operações/trafego

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

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

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

Conferente de mercadorias - É o trabalhador que, sob a orientação do operador de armazém, procede a operações relacionadas com a entrada e saída de mercadorias de forma essencialmente administrativa.

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

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

Encarregado de garagens/chefe de oficina - É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

Porteiro - É o trabalhador cuja atividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais. Vigia as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações.

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

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

Sobre o trabalhador motorista não recai qualquer dever de fazer operações de cargas ou descargas de mercadorias, exceto quando o trabalhador tenha sido contratado ou esteja adstrito aos seguintes serviços de transporte:

– Serviços de transporte cuja natureza exija a realização de tais operações, tais como, mudanças, porta-a-porta e a distribuição, entendendo-se esta última como a carga ou descarga de mercadorias em lojas, provenientes ou destinadas a armazéns centrais, complexos industriais ou logísticos.

Na distribuição, apenas é permitida a realização de cargas e descargas nas lojas, ficando excluídas as operações que ocorrem nos armazéns centrais, complexos industriais ou logísticos.

As operações de carga ou descarga nas lojas, só podem ser realizadas pelo motorista com a presença de outra pessoa;

– Serviços de transporte quando, por razões de segurança, em função da formação específica recebida e utilização de equipamento específico, tais operações tenham que ser realizados pelo trabalhador, como é o caso do transporte de combustíveis, graneis e porta-automóveis.

Entende-se por operação de carga e descarga toda aquela que implique que o motorista tenha uma interação com a mercadoria que transporta.

Não se considera operação de carga e descarga, designadamente, a abertura ou fecho das portas do veículo/semirreboque/reboque/caixas amovíveis (*swapbodies*)/contentor ISO e, bem assim, a amarração da carga ou a fixação ao veículo daqueles equipamentos amovíveis de carga.

Manobrador de máquinas - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

Operador de tratores, empilhadores e gruas - É o trabalhador que, não necessitando de possuir carta de condução profissional, processa a sua atividade manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforma a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de trator, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua. Tem como atividades principais:

– Opera o empilhador em segurança;
– Colocar e retirar cargas da estanteria;
– Empilhar cargas;
– Carregar e descarregar camiões;
– Assegurar a manutenção e limpeza do empilhador.

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

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

Operador de triagem - É o trabalhador que, no âmbito da área a que está adstrito, efetua atividades de triagem manual ou mecânica de RSU e/ou outros, realiza a separação, auxilia na carga e descarga de materiais no ecocentro, efetua rotinas de inspeção aos equipamentos de acordo com os requisitos definidos, mantendo atualizada a informação recolhida, efetua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos, zela pela limpeza e manutenção básica dos equipamentos que opera e pode, sob supervisão da chefia direta, operar equipamento móvel e de elevação necessária à operação de limpeza da instalação, bem como de outro(s) equipamento(s) de apoio.

Operador de frio - é o trabalhador que procede à movimentação manual ou mecânica de produtos congelados e/ou refrigerados, operando os mesmos em câmara de frio, procede à paletização dos referidos produtos, agrupando-os e preparando as encomendas, podendo efetuar a sua identificação e etiquetagem.

Área da manutenção e reparação

Gestor de manutenção - É o trabalhador responsável por garantir que toda a frota de veículos esteja operacional, segura e em conformidade com as normas legais e técnicas destas e onde as mesmas são realizadas.

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

Oficial principal - É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

Bate-chapas (de nível 1 ou 2) - É o trabalhador que procede normalmente a execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins da viatura.

Encarregado eletricista - É o trabalhador que fiscaliza o trabalho dos eletricistas e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

Eletricista (de nível 1 ou 2) - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Ajudante de eletricista (de nível 1 ou 2) - O trabalhador que presta apoio ao eletricista.

Encarregado metalúrgico - É o trabalhador que fiscaliza o trabalho dos metalúrgicos e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

Metalúrgico (de nível 1 ou 2) - É o trabalhador que intervêm na fabricação, reparação e modificação de componentes metálicos de veículos pesados/ligeiros, como chassis, carroçarias, suportes, estruturas e peças de reforço.

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

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

Mecânico de automóveis (de nível 1 ou 2) - O trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Ajudante de mecânico - O trabalhador que presta apoio ao mecânico, nomeadamente efetuando a lubrificação dos veículos automóveis.

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

Pintor de automóveis ou máquinas (de nível 1 ou 2) - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplicando as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, prepara as tintas.

Serralheiro civil (de nível 1 ou 2) - É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustível, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis e outras obras. Inclui-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico (de nível 1 ou 2) - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção de instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

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

Soldador (de nível 1 ou 2) - É o trabalhador que, utilizando o equipamento apropriado aluminotérmico por pontos ou por costura contínua, liga entre si elementos ou conjuntos e peças de natureza metálica.

Área da logística

Gestor de turno - É o trabalhador responsável por coordenar, supervisionar e garantir o bom funcionamento das operações logísticas durante o seu turno, em concreto, supervisionar as atividades de carga e descarga de mercadorias nos armazéns e plataformas logísticas e garantir o cumprimento de entrada e saída dos veículos.

Operador de armazém/encomendas - É o profissional que tem como missão efetuar as operações de receção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias. Tem como atividades principais:

– Efetuar as operações de entrada de mercadorias em armazém;

– Efetuar a movimentação e acondicionamento das mercadorias no armazém e assegura a sua manutenção e conservação;

– Efetuar as operações de expedição de mercadorias;

– Participar na elaboração de inventários, executando atividades de identificação e de controlo das mercadorias e dos materiais.

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

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

Gestor/responsável de cliente - É o profissional que tem como missão planear, realizar, analisar e controlar tarefas integradas no âmbito do atendimento, garantindo a sua satisfação e consequente fidelização. Tem como atividades principais:
– Atender e aconselhar os clientes, tendo em vista a sua fidelização e a satisfação das suas necessidades;
– Processar a venda de produtos do cliente, recorrendo a equipamento informático e outros meios disponíveis;
– Assegurar o serviço pós-venda, recebendo e analisando reclamações com vista à sua resolução, procedendo à troca de produtos e a reembolsos, tratando de devoluções e de outras situações colocadas pelos clientes.

Responsável de logística/transportes e armazém/centro de distribuição - É o profissional que tem como missão programar e organizar os fluxos e a distribuição física dos produtos, otimizando *stocks*, meios, espaços e tempos, de forma a garantir a qualidade do serviço. Tem como atividades principais:
– Programar processos de encomenda, de armazenamento, de transporte e de entrega, a partir de um sistema de informação;
– Definir a organização do armazém, das plataformas, etc., otimizando os espaços, as condições físicas dos produtos, a entrega e escoamento dos mesmos;
– Organizar e gerir o sistema de distribuição física das mercadorias e outros produtos, definindo as rotas, a frequência e a forma da distribuição;
– Elaborar o referenciamento dos novos produtos;
– Gerir a informação relativa aos *stocks* e define o ponto de encomenda, com vista a evitar a permanência dos produtos nos armazéns ou entrepostos, minimizando custos e evitando os custos associados à não qualidade;
– Coordenar as encomendas;
– Gerir e rentabilizar a frota da empresa;
– Programar a localização dos produtos nos lineares, por forma a otimizar a sua rentabilidade;
– Controlar a organização, a disposição e a conservação dos produtos e equipamentos, os custos e os prazos, com base no sistema de informação.

Área de recursos humanos e assessoria jurídica

Diretor de recursos humanos - É o trabalhador responsável por definir e implementar políticas de Recursos Humanos alinhadas com os objetivos estratégicos da empresa, supervisionar o recrutamento e seleção dos trabalhadores, gerir e supervisionar a equipa de recursos humanos.

Técnico de recursos humanos - É o trabalhador que realiza um conjunto de atividades na área da gestão de recursos humanos, designadamente no recrutamento e seleção dos trabalhadores.

Diretor de departamento jurídico - É o trabalhador responsável por desenvolver estratégias legais alinhadas com os objetivos da empresa, garantir a conformidade legal de todas as operações, gerenciar litígios decorrentes da atividade contratual, supervisionar a equipa jurídica e representar a empresa perante órgãos externos.

Jurista - É o trabalhador que desempenha um conjunto de funções na área jurídica, designadamente a elaboração de contratos, dirigir processos disciplinares, garantir o cumprimento da legalidade das operações da empresa e prestar auxilio aos demais departamentos.

Área de segurança no trabalho, qualidade e ambiente

Técnico de segurança no trabalho - É o trabalhador que desenvolve e implementa medidas para eliminar ou minimizar os riscos decorrentes da atividade laboral desenvolvida, informa e orienta os trabalhadores sobre as normas de segurança, elabora relatórios de acidentes de trabalho e faz o contacto com as entidades competentes, tendo como atividades principais:
– Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção da empresa;
– Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;
– Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de proteção;
– Colaborar na conceção de locais, postos e processos de trabalho;

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

Gestor/técnico de qualidade - É o profissional que tem como missão gerir e dinamizar o sistema da qualidade da empresa, com o objetivo de fomentar a comunicação interna e externa, na ótica da melhoria contínua e da satisfação do cliente. Tem como atividades principais:
– Participar, em conjunto com a direção da empresa, na definição da política da qualidade da empresa;
– Definir os processos e os meios necessários à implementação do sistema da qualidade da empresa tendo em conta os objetivos definidos na política da qualidade;
– Definir as características do tipo de auditoria interna e acompanha os processos de auditoria interna e externa;
– Coordenar as atividades da qualidade, por forma a minimizar os custos globais de produtos e serviços e, de uma forma geral, os custos da não qualidade;
– Participar na gestão de recursos humanos, nomeadamente, ao nível de critérios de recrutamento e seleção de avaliação de desempenho e nas práticas de formação na sua área;
– Colaborar na seleção e homologação de fornecedores, de acordo com critérios da qualidade estabelecidos;
– Analisar e controlar os resultados da área da qualidade;
– Conduzir e desenvolver o processo de melhoria contínua do sistema da qualidade da empresa;
– Gerir os fluxos de informação da área da qualidade;
– Estabelecer contactos e parcerias com centros de investigação, laboratórios, clientes e fornecedores;
– Propor formas de melhoria para a organização baseadas em novos modelos de gestão da qualidade (*total quality management*, modelos de excelência, etc.);
– Elaborar documentos técnicos relativos à área da qualidade.

Técnico da área ambiental - É o trabalhador que assegura que todas as atividades estão em conformidade com a legislação ambiental, promovendo práticas sustentáveis e prevenindo impactos negativos no meio ambiente. Além disso, garante que a empresa atua de forma ética, responsável e alinhada com os requisitos legais e ambientais em Portugal.

Área de formação

Diretor de formação - É o trabalhador encarregado de identificar as necessidades de formação, planear, coordenar e avaliar ações de formação dentro de uma empresa ou organização. O objetivo é desenvolver competências nos trabalhadores, melhorar o desempenho e alinhar a formação com a estratégia da empresa.

ANEXO II

Período de permanência e acesso

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

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

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 44.ª

(Retribuição do trabalho)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Diretor de serviços Diretor financeiro Diretor comercial Diretor de comunicação/*marketing* Diretor de formação Diretor do departamento jurídico Diretor de recursos humanos	1 187,86 €
II	Gestor de departamento Gestor de turno Supervisor	1 100,32 €

III	Gestor de divisão ou serviços Gestor de escritório Conselheiro de segurança Contabilista certificado Gestor comercial/*marketing* Gestor de manutenção Gestor de frota Gestor de plataformas Gestor de sistemas informáticos Gestor de tráfego Gestor de transportes Tesoureiro Jurista	1 093,70 €
IV	Motorista de pesados	1 014,02 €
V	Gestor de secção Encarregado eletricista Encarregado metalúrgico Programador Responsável de aprovisionamento Gestor de cliente Gestor de logística/transportes e armazém/centro de distribuição Gestor de qualidade Secretária da direção	1 009,55 €
VI	Chefe de tráfego Técnico administrativo principal Oficial principal Técnico de contabilidade Técnico comercial Técnico de formação Técnico de manutenção informática Técnico de segurança no trabalho Técnico de recursos humanos Técnico da área ambiental	972,95 €
VII	Caixa Técnico de faturação Técnico administrativo de nível 2 Operador de armazém/operador de encomendas Operador de tráfego Operador de triagem Operador de frio Operador de tratores, empilhadores e gruas	965,63 €
VIII	Eletricista de nível 2 Encarregado de garagens/chefe de oficina Bate-chapas de nível 2 Mecânico de automóveis de nível 2 Pintor de automóveis/máquinas de nível 2 Serralheiro civil de nível 2 Serralheiro mecânico de nível 2 Soldador de nível 2	958,30 €
IX	Motorista de ligeiros	941,60 €
X	Despachante Empregado de serviços externos Técnico administrativo de nível 1	941,00 €

XI	Eletricista de nível 1 Metalúrgico de nível 2 Encarregado de cargas e descargas Bate-chapas de nível 1 Mecânico de automóveis de nível 1 Pintor de automóveis/máquinas de nível 1 Serralheiro civil de nível 1 Serralheiro mecânico de nível 1 Soldador de nível 1	939,00 €
XII	Pré-oficial eletricista do 2.º ano Telefonista/rececionista	937,00 €
XIII	Ajudante de motorista Ajudante de mecânico Lubrificador Gestor de grupo Conferente de mercadorias Pré-oficial eletricista do 1.º ano Porteiro	935,00 €
XIV	Estagiário 2.º ano Lavador Metalúrgico de nível 1 Montador de pneus Manobrador de máquinas Operário não especializado	930,00 €
XV	Ajudante de eletricista de nível 2 Estagiário do 1.º ano Praticante do 2.º ano Auxiliar de limpeza	925,00 €
XVI	Ajudante de eletricista de nível 1 Praticante do 1.º ano Aprendiz	920,00 €

Cláusula 7.ª

(Tabela de equivalências de categorias profissionais)

Categoria anterior	Grupo anterior	Categoria nova	Grupo novo
Chefe de escritório	I	Gestor de escritório	III
Chefe de departamento	II	Gestor de departamento	II
Chefe de divisão ou serviços	II	Gestor de divisão ou serviços	III
Contabilista	II	Contabilista certificado	III
Gestor de contratos de manutenção	II	Gestor de manutenção	III
Guarda-livros	IV	Engloba-se nas funções do contabilista certificado	
Responsável de cliente	IV	Gestor/responsável de cliente	V
Responsável pela qualidade	IV	Gestor ou técnico da qualidade	V
Escriturário principal	V	Técnico administrativo principal	VI

Técnico de SHT (segurança, higiene e saúde no trabalho)	V	Técnico de segurança no trabalho	VI
Escriturário de 1.ª	VI	Técnico administrativo de nível 2	VII
Motorista/operador de empilhador, tratores e gruas	VI	Operador de tratores, empilhadores e gruas	VII
Manobrador de máquinas	XII	Manobrador de máquinas	XIV
Eletricista (mais de 3 anos)	VII	Eletricista de nível 2	VIII
Encarregado de garagem	VII	Encarregado de garagens/chefe de oficina	VIII
Fiel de Armazém	VII	As suas funções passam a englobar-se no operador de armazém	
Oficial de 1.ª	VII	Passou a fazer-se a separação das profissões que se englobavam destro desta categoria, sendo elas: Bate-chapas, mecânico de automóveis; pintor de automóveis ou máquinas; serralheiro civil; serralheiro mecânico; soldador de nível 2	VIII
Cobrador	IX	As suas funções passam a englobar-se nas funções do empregado de serviços externos	
Escriturário de 2.ª	IX	Técnico administrativo de nível 1	X
Eletricista (menos de 3 anos)	X	Eletricista de nível 1	XI
Oficial de 2.ª	X	Passou a fazer-se a separação das profissões que se englobavam destro desta categoria, sendo elas: Bate-chapas, mecânico de automóveis; pintor de automóveis ou máquinas; serralheiro civil; serralheiro mecânico; soldador de nível 1	XI
Telefonista	XI	Telefonista/rececionista	XII
Chefe de grupo	XII	Gestor de grupo	XIII
Guarda	XII	As suas funções passam a englobar-se nas funções de porteiro	
Estagiário de 3.º ano	XIII	Passou apenas a ter-se estagiário de 1.º e de 2.º ano	
Servente	XIII	As suas funções passam a englobar-se nas do operário não especializado	
Ajudante de lubrificador	XIV	As suas funções passam a englobar-se nas do ajudante do mecânico	
Servente de limpeza	XIV	Auxiliar de limpeza	XV
Ajudante de eletricista do 2.º período	XIV	Ajudante de eletricistas de nível 2	XV
Ajudante de eletricista do 1.º período	XV	Ajudante de eletricistas de nível 1	XVI

Cláusula 46.ª

(Diuturnidades)

Valor da diuturnidade: ..... 24,63 €.

Cláusula 53.ª

(Abono para falhas)

Valor do abono para falhas: ..... 25,00 €.

Cláusula 55.ª

(Subsídio de refeição)

Valor do subsídio de refeição: ..... 8,30 €.

Cláusula 56.ª

(Refeições, alojamento e deslocações no país de residência)

Número 2 - Refeições deslocados no nacional:
Alíneas *a)* e *c)* Pequeno-almoço e ceia: ..... 3,05 €.
Alínea *b)* Almoço e jantar: ..... 10,00 €.

Cláusula 57.ª

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

Trabalhadores não móveis quando deslocados no estrangeiro:
– Pequeno-almoço e ceia: ..... 3,05 €;
– Almoço e jantar: ..... 15,50 €.

Cláusula 58.ª

(Ajudas de custo diárias)

Número 3 - Trabalhadores móveis, em média a apurar mensalmente, valor da ajuda de custo diária mínima de:
– Nacional: ..... 26,50 €;
– Ibérico: ..... 30,00 €;
– Internacional: ..... 43,00 €.
Número 7 - Deslocação a Espanha, mas com repouso diário em Portugal:
– Pequeno-almoço e ceia: ..... 3,05 €;
– Almoço e jantar: ..... 11,50 €.

Cláusula 59.ª

(Complemento salarial)

Grupo	Tipo de viatura	Salário base	Valor do complemento salarial					
			Nacional		Ibérico		Internacional	
I	Até 3,5 t	941,60 €	0	0 €	1.01	9,42 €	1.02	18,83 €
II	Superior a 3,5 t até 7,5 t	1 014,02 €	0	0 €	1.01	10,14 €	1.02	20,28 €
III	Superior a 7,5 t até 44 t	1 014,02 €	1.02	20,28 €	1.03	30,42 €	1.05	50,70 €
IV	Mais de 44 t	1 014,02 €	1.04	40,56 €	1.06	60,84 €	1.1	101,40 €

Nota explicativa:

Esclareça-se que, o complemento salarial é de pagamento mensal e o seu valor é obtido pela aplicação da percentagem prevista no quadro constante do anexo III do CCTV, sobre o valor do salário/retribuição base que a empresa paga efetivamente ao trabalhador.

Com efeito, o quadro em cima, reflete o valor dos complementos salariais tendo por pressuposto que o salário base aplicável é o previsto na tabela salarial em vigor. Mas, caso o salário base pago pela empresa ao trabalhador for outro, então o valor do complemento salarial terá de ser ajustado, aplicando-se a respetiva percentagem ao valor efetivamente pago.

Por exemplo, no caso de um motorista que conduza um veículo de 7,5 t até 44 t, afeto ao serviço de transporte internacional e que tem um salário base de 1014,02 € - e como tal, com um valor superior ao previsto na tabela salarial, deverá aplicar-se a percentagem de 1.05 à sua retribuição/salário base pelo que, o valor deste complemento salarial será de 50,70 €.

Cláusula 60.ª

(Subsídio de operações)

O valor do subsídio de operações de cargas e descargas mencionados na cláusula 60.ª: ..... 3,25 €.

Nota explicativa:
Por exemplo, um trabalhador que desempenhar as funções descritas na cláusula 60.ª em 22 dias de trabalho efetivo, terá direito a receber, nesse mês 71,50 €.

Cláusula 64.ª

(Ajuda de custo TIR)

a) Internacional: 135,00 €;
b) Ibérico: 115,00 €.

Cláusula 65.ª

(Subsídio de risco)

Valor do subsídio de risco: 7,50 €.

Nota explicativa:
Por exemplo, um trabalhador que desempenhar as funções descritas na cláusula 65.ª em 22 dias de trabalho efetivo, terá direito a receber, nesse mês 165,00 €.

Cláusula 66.ª

(Subsídio de operações com cisterna)

Valor mensal do subsídio de operações: 125,00 €.
Vigência do anexo III: 1 de janeiro de 2026.

ANEXO IV

Quadros exemplificativos motoristas de pesados afectos ao transporte nacional

Rubricas sujeitas a descontos - 2026	
Retribuição base	1 014,02 €
Complemento salarial (59.ª)	20,28 €
Diuturnidades (5)	123,15 €
Prestação pecuniária cláusula 61.ª	555,58 €
Subsídio de trabalho noturno	101,40 €
Subsídio de operações (22 dias)	71,50 €
2 dias de descanso semanal trabalhados	154,33 €
Valor bruto total	2 040,26 €

Motorista de pesados afecto ao transporte nacional de materias perigosas em cisternas

Rubricas sujeitas a descontos - 2026	
Retribuição base	1 014,02 €
Complemento salarial (59.ª)	20,28 €
Diuturnidades (5)	123,15 €
Prestação pecuniária cláusula 61.ª	555,58 €

Subsídio de risco	165,00 €
Subsídio de trabalho noturno	101,40 €
Subsídio de operações	125,00 €
2 dias de descanso semanal trabalhados	154,33 €
Valor bruto total	2 258,76 €

Motorista de pesados afecto ao transporte ibérico

Rubricas sujeitas a descontos - 2026	
Retribuição base	1 014,02 €
Complemento salarial (59.ª)	30,42 €
Diuturnidades (5)	123,15 €
Prestação pecuniária cláusula 61.ª	560,44 €
Ajuda de custo TIR	115,00 €
Subsídio de trabalho noturno	101,40 €
4 dias de descanso semanal trabalhados	311,36 €
Valor bruto total	2 255,79 €

Motorista de pesados afecto ao transporte internacional

Rubricas sujeitas a descontos - 2026	
Retribuição base	1 014,02 €
Complemento salarial (59.ª)	50,70 €
Diuturnidades (5)	123,15 €
Prestação pecuniária cláusula 61.ª	570,18 €
Ajuda de custo TIR	135,00 €
Subsídio de trabalho noturno	101,40 €
4 dias de descanso semanal trabalhados	316,77 €
Valor bruto total	2 311,22 €

Lisboa, 29 de janeiro de 2026.

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

Ema Maria Nogueira Leitão, na qualidade de presidente.
Pedro Miguel Borges Polónio, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas - ANTP:

Sónia Alexandra Marques Valente, na qualidade de presidente.
Vasco Emanuel Esparteiro Ruivo, na qualidade de vice-presidente.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS:

José Manuel Rodrigues Oliveira, na qualidade de mandatário.
Anabela Paulo Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.
Paulo Jorge Machado Ferreira, na qualidade de mandatário.
Manuel Pedro Rodrigues Castelão, na qualidade de mandatário.
Carlos Manuel do Carmo Gomes, na qualidade de mandatário.
Bruno Miguel Ganhão Pires, na qualidade de mandatário.
Nuno Miguel Aurélio Ferreira, na qualidade de mandatário.
Helder António Simões Borges, na qualidade de mandatário.
Filipe Acácio Gonçalves Luís, na qualidade de mandatário
Bruno Miguel Figueiredo Ferreira, na qualidade de mandatário.
Helder Roque Costa Godinho, na qualidade de mandatário.
Carlos Alberto Santos Pinho, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
– SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
– OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado a 20 de fevereiro de 2026, a fl. 126 do livro n.º 13, com o n.º 30/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.