

RESUMO DO NOVO CCTV ANTRAM/FECTRANS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

O processo negocial que agora termina, visou proceder a uma revisão global do CCTV até agora em vigor no sector.

De uma maneira geral procurou-se elaborar um documento que fosse mais claro e mais ajustado às realidades específicas das relações laborais.

Assim sendo, perante um anterior CCTV cuja última revisão tinha ocorrido em 1997, tornou-se necessário, desde logo, eliminar todas as cláusulas que eram nulas face à legislação laboral.

Seguidamente, procuraremos explicar as principais alterações que foram negociadas, capítulo a capítulo.

CAPÍTULO I – Âmbito, Vigência e Revisão

O período de vigência do CCTV passa de 24 para 36 meses.

Contudo, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária (cujos valores estão previstos no anexo III) serão atualizadas de 12 em 12 meses, a contar da entrada em vigor do CCTV por referência à atualização legal do IAS – Indexante dos Apoios Sociais (referencial que determina a atualização de determinados apoios sociais, como é o caso das pensões e do subsídio de desemprego).

CAPÍTULO II – Admissão e Carreira Profissional

1 - O **regime do período experimental** é alterado em conformidade com o previsto na legislação laboral.

Desta forma, no caso dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista, em vez dos 15 dias de período experimental previsto no CCTV, passam a ter um período experimental de 90 dias, a que acresce o período relativo à formação inicial que lhe tenha sido dada.

2 – O **quadro de densidades** (número mínimo exigido para as categorias profissionais de oficiais metalúrgicos, eletricitas, escriturários e equivalentes), passa a ser exigido apenas para as grandes empresas (que empreguem 250 ou mais trabalhadores) ao passo que, no anterior CCTV não era feita qualquer distinção (todas as empresas, independentemente da sua dimensão tinham que respeitar este quadro).

3- A **cláusula de acesso** (que regula a passagem para uma classe ou categoria profissional superior quando tal é possível) também é revista, remetendo-se para o respetivo quadro com os tempos de permanência para o novo anexo II do CCTV.

Adota-se um regime geral de acesso para os aprendizes (período sempre de 2 anos).

CAPÍTULO III – Direitos e Deveres das Partes

1 – Nos **deveres da empresa**, para além de algumas remissões para o regime do Código do Trabalho em determinadas alíneas, destacamos o seguinte:

- a) A obrigação de assinar os resumos semanais dos livretes, deixa de ser semanal, passando-se a prever que tal ocorra “logo que possível”;
- b) A aquisição do livrete deixa de ter de ser feita obrigatoriamente no sindicato, podendo a empresa adquiri-lo livremente. Quando a empresa não procede a tal compra então sim, o trabalhador poderá adquirir o livrete no sindicato;
- c) Desaparece a obrigação das empresas fornecerem aos seus trabalhadores deslocados em serviço no estrangeiro:
 - as direções das embaixadas e consulados;
 - lugares de acomodação;
 - estabelecimentos de serviços, postos de reparações, garagens e lugares de estacionamento.
- d) Elimina-se a obrigação da empresa tratar e suportar os custos com os passaportes e vacinas exigidas;
- e) É retirada a obrigação da empresa informar os trabalhadores sobre:
 - as condições climáticas dos países onde transitam, normas de índole política e religiosa;
 - situações de normas de trânsito nos diversos países;
 - regulamentações legais sobre importações em vigor nos diversos países

2 – No que respeita aos **deveres dos trabalhadores**, em sede dos deveres gerais, é adicionada uma nova alínea (k) na qual se determina o dever dos trabalhadores manterem válidos todos os seus documentos pessoais, designadamente, cartão de cidadão, passaporte, carta de condução, CAM e cartão europeu de saúde.

Como grande novidade, temos o fato desta cláusula passar a ter um novo número 2, no qual são consagrados **deveres específicos para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista**, deveres estes cuja violação, fica já caracterizada/classificada como particularmente grave.

Terão por isso que respeitar as ordens, as instruções de trabalho e a legislação relativas a matérias sobre, tempos de condução, pausas, descanso e utilização do tacógrafo, documentação, estiva e proteção das mercadorias carregadas, manutenção das viaturas, condução económica e defensiva, trajetos, aquisição de gasóleo e custódia (guarda) dos respetivos cartões e seus códigos.

3 – Nas **garantias dos trabalhadores**, foram feitas as seguintes alterações de clausulado:

- a) A então alínea k) que tratava do desconto no vencimento do trabalhador por danos causados por acidentes ou avaria nas viaturas, é eliminada na medida em que é criada uma cláusula mais à frente no novo CCTV que trata especificamente esta matéria das compensações e descontos;
- b) Elimina-se a alínea que determinava que as empresas só podiam contratar trabalhadores em regime de tempo parcial ou comissão de após a obtenção de acordo a dar pelo sindicato. Agora esta contratação - em regime de tempo parcial ou comissão de serviço - deixa de estar dependente de qualquer consentimento por parte do sindicato;
- c) A celebração de contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra direta (como será o caso das empresas de trabalho temporário) deixa de estar totalmente proibida; será possível recorrer a esta figura com o acordo da comissão paritária (constituída por representantes da ANTRAM e da FECTRANS);
- d) A criação de novas classes ou categorias profissionais em vez de estar condicionada à aprovação apenas dos sindicatos, fica sujeita ao aval da comissão negociadora.

CAPÍTULO IV – Do local de trabalho

O regime do **local de trabalho** é revisto.

Desta forma, a transferência (mudança do local de trabalho) segue o previsto na legislação laboral, não ficando condicionada ao limite dos 2 kms da residência do trabalhador, como acontecia até agora.

Além disso, é expressamente prevista uma nova situação: a alteração do local de início do serviço. Este pode ser alterado para outro, desde que a distância entre esse novo local e a residência do trabalhador que foi dada a conhecer no momento da contratação, seja igual ou superior a 10 kms.

Por exemplo, se um determinado trabalhador com a categoria profissional de motorista foi adstrito a fazer serviços de transporte para uma determinada fábrica (sendo aí que o local de serviço tem início), poderá passar a ter de iniciar o seu serviço em outro local (designadamente, outra fábrica), desde que esta não fique a uma distância superior a 10 kms face à sua residência (não podendo por isso o trabalhador recusar-se a ter de iniciar o seu serviço neste novo local). Caso exista algum acréscimo de despesas com esta alteração, estas terão de ser suportadas pela empresa.

CAPÍTULO V – Prestação de Trabalho

1 - É criada uma cláusula nova, com **definições** sobre o que se entende para efeitos de aplicação deste CCTV por:

- Tempo de trabalho;
- Tempo de descanso;
- Tempo de disponibilidade;
- Trabalhador móvel.

Neste sentido, a definição do tempo de disponibilidade segue o previsto na Diretiva Comunitária sobre a organização do tempo de trabalho dos trabalhadores móveis que está mais completa face à prevista na legislação nacional.

Já no que respeita à definição de trabalhador móvel, pretendeu-se que fique claro que esta abrange não só os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, mas também todo o pessoal viajante ou que realiza deslocações frequentes relacionadas com os serviços de transporte (por exemplo, mecânicos)

2 – O **período normal de trabalho** segue o regime do Código do Trabalho (limite das 40 horas semanais, divididas por 5 dias de 8 horas).

A anterior cláusula era nula, contrariando uma norma imperativa da legislação laboral.

3 – Consagra-se também uma **cláusula específica sobre o horário de trabalho** (que não existia) clarificando-se o conceito de horário fixo e horário móvel.

4 – Os **limites da duração do trabalho** ficam previstos no CCTV.

Estes já resultam de legislação nacional específica que se aplica ao setor – Decreto-Lei n.º 237/2007 de 19 de junho.

Porém, permitindo a lei que por contrato coletivo de trabalho alguns aspetos nela previstos possam ser alterados, aproveitou-se esta oportunidade para clarificar uma norma que, mais recentemente tem suscitado muitas dúvidas na sua aplicação e que tem resultado no levantamento de vários processos contraordenacionais contra as empresas.

Estamos-nos a referir ao n.º 5 do artigo 6.º do citado diploma legal que determina que: “A duração do trabalho, incluindo trabalho suplementar, no caso de abranger, no todo ou em parte, o intervalo entre as 0 e as 5 horas, não pode exceder dez horas por dia.”

Por via do CCTV, fica previsto que as empresas possam exceder este limite das dez horas, justificando tal excesso, por motivos objetivos, nomeadamente razões técnicas, ou de organização do trabalho.

Para evitar dúvidas, na aplicação desta norma, fica definido que para este efeito, entende-se por conceito de dia, o período de 24h, a contar do início da jornada de trabalho (e não dia civil).

5- Na nova cláusula sobre o **tempo de disponibilidade**, prevê-se que este não é considerado como tempo de trabalho, não sendo por isso contabilizado enquanto tal.

O trabalhador, durante este período, terá de se manter contável e quando interrompido (ou seja, quando é contactado pela empresa para retomar o serviço), deverá fazê-lo no menor tempo possível.

A partir do momento em que se apresenta ao serviço, considera-se que passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário.

6 – Os **regimes do intervalo de descanso e de tempo de descanso diário**, são introduzidos neste CCTV, mas segue o previsto na legislação laboral em vigor.

7 – A cláusula sobre o **tempo de trabalho suplementar** é revista de forma a torna-la conforme com o regime do Código do Trabalho no que respeita ao limite máximo anual do trabalho suplementar.

De facto, anteriormente previa-se que este limite podia ir até às 240 horas anuais no entanto, apesar de tal constar de uma norma do CCTV, já não era aplicável porque contrariava uma norma imperativa do Código do Trabalho (norma que pela sua natureza não pode ser afastada por acordo).

Em consequência, fica fixado o limite máximo legal permitido: 200 horas anuais.

CAPÍTULO VI – Descanso Semanal e Feriados

Em termos de organização sistemática do CCTV, o anterior capítulo VI designado por suspensão da prestação do trabalho é desmembrado, isto é, as matérias nele reguladas são separadas, passando a constar de dois capítulos distintos:

- Capítulo VI – Descanso Semanal e Feriados;
- Capítulo VII – Férias e Faltas

1 - A cláusula sobre o **tempo de descanso semanal** continua a manter que o dia de descanso semanal deverá coincidir sempre que possível ao domingo e o complementar a ter de ser fixado imediatamente antes ou a seguir ao dia de descanso semanal (sábado ou segunda-feira).

Elimina-se porém, a obrigação para os motoristas que realizam serviços de transporte internacional, de terem de fazer um descanso mínimo de 24 horas antes do início de qualquer viagem, descanso este que acrescia aos dias de descanso semanal e ou feriado que coincidiram com a última viagem.

2 – O **regime do descanso compensatório de trabalho suplementar**, passa a estar regulado neste capítulo.

Em suma, fica expressamente estabelecido que o trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, não dá direito a descanso compensatório.

Na prática, isto significa que, um trabalhador que trabalhe, por exemplo, ao sábado, não terá direito a nenhum descanso adicional. Já no caso de trabalhar no dia do seu descanso semanal obrigatório – por regra, o domingo – ou em dia feriado, terá direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatamente seguintes. Se se tratar de trabalhadores que estão deslocados fora do seu país de residência (encontram-se no estrangeiro), quando regressarem e antes de realizarem nova viagem, deverão gozar os seus dias de descanso compensatório.

Quando tal não aconteça, estes dias de descanso compensatório não gozados, deverão ser pagos ao trabalhador, pelo valor do dia em singelo (valor do dia normal, sem qualquer acréscimo).

CAPÍTULO VII – Férias e Faltas

No geral, as cláusulas relativas às férias, foram adequadas ao previsto na legislação laboral de trabalho.

1 – No **direito a férias**, o regime destas no ano da admissão, passa a reproduzir o estabelecido no atual Código do Trabalho.

2 – O plano de férias, previsto na cláusula sobre a **marcação das férias**, deixa de ter de ser enviado para o sindicato e ter de se dar conhecimento deste ao trabalhador, com uma antecedência de 2 meses

As férias dos trabalhadores móveis não ficam sujeitas, quando marcadas pela empresa, ao limite temporal compreendido entre o dia 1 de março e o dia 31 de outubro; esta pode marcar as férias destes trabalhadores, em qualquer altura do ano sendo que, quando o faça fora do período referido, deverá ouvir a estrutura representativa dos trabalhadores ou se esta não existir, o sindicato representativo do sector.

3 – Os **regimes das férias em caso de impedimento prolongado e das férias em caso de cessação do contrato**, são revistos de acordo com a legislação laboral em vigor.

Ao ser assim, por exemplo, consta do CCTV a norma do Código do Trabalho que determina que quando um contrato de trabalho cessa no ano civil seguinte ao da sua admissão ou a sua duração atinja 12 meses, o trabalhador apenas terá direito a receber a retribuição do mês das férias e o respetivo subsídio, proporcionais ao tempo de duração total do contrato.

É aditada também uma nova cláusula sobre a **proibição do exercício de outras atividades durante as férias**.

4 – Na cláusula sobre **os impedimentos prolongados**, é adicionado um novo número, em sintonia com o regime da legislação laboral geral, fixando-se que apesar da suspensão do contrato, esta não interrompe o prazo para efeitos de caducidade, podendo qualquer das partes fazer cessar o contrato, nos termos gerais.

Imaginemos um trabalhador que está de baixa por doença e que esta terá a duração de 6 meses. No entanto, o seu contrato tem como data de fim, dali a 3 meses. Se a empresa quiser de facto terminar este contrato por caducidade, apesar de o trabalhador estar de baixa, deverá mandar a respetiva comunicação e o contrato terminará na data prevista.

5 – O **Regime das Faltas** (conceito de falta, faltas justificadas, efeitos das faltas injustificadas e seus efeitos) segue, também aqui e no geral, o regime da legislação laboral geral.

Fica fixado, como falta justificada autorizada e aprovada pela empresa, o dia de aniversário do trabalhador.

CAPÍTULO VIII – Retribuição e outras remunerações

Este capítulo sofreu várias alterações quer de conteúdo quer de organização.

Refira-se que, formalmente os valores das várias rubricas pecuniárias deixam de constar do clausulado e são todos remetidos para um novo anexo III. Isto permite uma consulta mais fácil e rápida quanto a esta matéria e por outro lado, maior facilidade aquando de futuras revisões do CCTV.

1 – A **retribuição do trabalho** (vulgo, retribuição base), para todas as categorias profissionais, e cujos valores constam do anexo III, foi atualizada tendo por referência a percentagem de atualização que resultou do acordo para o novo salário base do motorista de pesados e do motorista de ligeiros.

O salário base dos motoristas é revisto (recorde-se que atualmente este está fixado em 580€), passando para:

- **Motoristas de Ligeiros: 610€;**
- **Motorista de Pesados: 630€.**

2 – É criada uma nova rubrica, denominada de **complementos salariais** e que visa compensar os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas em função de dois critérios:

- Tipo de viatura que conduzem (até 7,5t; Mais de 7,5t até 44t; mais de 44t);
- Âmbito geográfico do transporte (nacional; ibérico; internacional).

Fica desde logo definido os conceitos referentes ao âmbito geográfico pelo que:

- Motorista de nacional é aquele que apenas realiza viagens em território português bem como aquele que realiza deslocações diárias a Espanha mas que faz o seu descanso diário em Portugal;
- Motorista ibérico é aquele que realiza viagens regulares a Espanha que incluam dormida nesse território;
- Motorista internacional é aquele que realiza viagens regulares para além de Portugal e Espanha.

Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas com contratos de trabalho em vigor, deverão ser enquadrados como motoristas de nacional, ibérico ou internacional, conforme a realidade prática existente no momento em que este novo CCTV entrar em vigor.

Em termos de apuramento dos valores dos complementos salariais, este é encontrado por aplicação de uma percentagem sobre o salário base em vigor.

Grupo	Tipo de Viatura	Sal. base	Valor do Complemento Salarial					
			Nacional		Ibérico		Internacional	
I.	Até 7,5t	610€	0	0€	1.01	6,10€	1.02	12,2€
II.	Mais de 7,5t até 44t	630€	1.02	12,6€	1.03	18,90€	1.05	31.50€
III.	Mais de 44t	630€	1.04	25,20€	1.06	37,8€	1.1	63€

O quadro, reflete o valor dos complementos salariais tendo por pressuposto que o salário base é o mínimo agora acordado. Mas, se o salário base em vigor for outro, então o valor do complemento salarial também será diferente.

Por exemplo, no caso de um motorista que conduza um veículo de 7,5t até 44t, que realiza serviço internacional e que tem um salário base de 650€. Neste caso concreto, aplicando-se a percentagem de 1.05, temos um valor de complemento salarial de 32,5€.

A cláusula dos complementos salariais depois fixa os vários critérios para a sua aplicação prática.

De uma maneira geral e de forma resumida temos que:

- Um motorista contratado para desempenhar funções de um complemento salarial superior não se pode recusar a prestar funções correspondentes a um complemento salarial inferior sendo que, enquanto desempenha estas, continua a ter direito a um complemento salarial superior (motorista de internacional que durante 3 dias faz serviço de nacional: tem de o fazer, mas estes 3 dias continuam a ser pagos por referência ao complemento salarial do internacional);

- Um motorista que desempenha funções relativas a um complemento salarial inferior pode, até ao limite de 50 dias por ano, desempenhar funções correspondentes a um complemento salarial superior. Nestes 50 dias, o seu complemento salarial será pago por referência ao complemento salarial superior. Isto significa que, se um motorista de ibérico, desempenhar num mês 5 dias de serviço de internacional, o valor do seu complemento salarial será calculado de forma rateada, em função destes 5 dias de trabalho prestado. Ultrapassados os 50 dias, se o trabalhador continuar a desempenhar funções correspondentes a um complemento salarial superior, adquire o direito a este.

3 – O direito às **diuturnidades** mantém-se (são devidas mensalmente, de 3 em 3 anos, até ao limite de 5) revendo-se apenas o seu valor que é fixado em 16€ (anteriormente, o valor era de 12,92€)

4 – Na **remuneração do trabalho noturno**, a grande novidade está na possibilidade das empresas poderem optar, em vez do pagamento da hora prestada em período de trabalho noturno com acréscimo de 25%, pelo pagamento de um subsídio de trabalho noturno cujo valor será correspondente a 10% da remuneração base.

Para evitar dúvidas, fica já estabelecido que este subsídio é devido por 13 meses (não é pago por isso no subsídio de natal).

Este subsídio é obrigatório para os motoristas afetos ao transporte ibérico e internacional e facultativo para o transporte nacional.

Esta obrigatoriedade resulta da alteração que é feita quanto ao regime da prestação pecuniária anteriormente designada por cláusula 74/7. Com efeito, a cláusula que previa a prestação pecuniária da cláusula 74/7 determinava, no seu número 8, que o seu pagamento exclui a obrigação e pagar o trabalho suplementar e o trabalho noturno.

Na cláusula criada para substituir a cláusula 74/7, esta passa só a substituir o pagamento do trabalho suplementar.

Com efeito, o pagamento do trabalho noturno é retirado da prestação pecuniária devida aos trabalhadores deslocados (anterior clausula 74/7), subtraindo-se nela o valor do subsídio de trabalho noturno, que passará a ter de constar como uma rubrica autónoma e discriminada nos recibos de vencimento.

Já para os motoristas afetos ao transporte nacional, considerando-se que são vários os casos em que estes prestam a sua atividade sem ser em período de trabalho noturno, o pagamento do subsídio fica como facultativo.

Caberá às empresas decidir por pagarem este subsídio ou pagarem as horas com o acréscimo de 25%, sempre que o trabalho seja realizado no período de trabalho noturno.

5 – A fórmula que fixa a **determinação do valor hora**, foi clarificada de forma a ficar desde já fixado quais as rubricas de expressão pecuniária que entram para este cálculo (a saber, retribuição base, complementos salariais e diuturnidades).

6 – O regime da **remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados**, é uma das matérias que teve várias alterações.

Em primeiro lugar, eliminando-se todas as dúvidas, da redação da cláusula fica expresso que o trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado é pago em dobro do valor dia, independentemente do concreto número de horas de trabalho prestado.

Por comparação com o regime que tem estado em vigor, elimina-se a referência ao acréscimo de 200%, a obrigação do pagamento do mínimo de 5 horas e o pagamento pelo triplo do valor apurado com acréscimo por cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho.

Por outro lado, quanto aos trabalhadores que estão deslocados fora do país da sua residência (no estrangeiro) estabelece-se que este pagamento é devido mesmo que estes trabalhadores tenham realizado apenas descanso diário e/ou semanal (para efeitos de pagamento, não existe aqui diferença entre o dia trabalhado ou não).

Uma vez mais, de forma a não deixar margens para interpretações diversas, a cláusula fixa quais as diversas rubricas de expressão pecuniária que vão entrar para o cálculo do valor dia (serão, a retribuição base, os complementos salariais e as diuturnidades, ficando de fora todas as outras tais como a ajuda de custo TIR ou anterior “cláusula 74/7.^a).

7 – Seguindo a preocupação já referida em outras cláusulas, também quanto ao **subsídio de férias**, decidiu-se que resulta da norma quais as prestações pecuniárias que integram o mesmo.

Fica também prevista a possibilidade de, por acordo entre a empresa e o trabalhador, este subsídio pode ser pago em duodécimos.

8 – No **subsídio de natal**, fica esclarecido o que integra o conceito de retribuição: retribuição base, complementos salariais e diuturnidades.

Também neste caso, fica prevista a possibilidade de, por acordo entre a empresa e o trabalhador, este subsídio pode ser pago em duodécimos.

9- O **abono para falhas** passa a estar limitado ao exercício de determinadas funções: caixa, cobrador, empregados de serviço externo e tesoureiro.

O seu valor é revisto para 23€ mensais (em vez dos atuais, 18,66€).

Desaparece a obrigação de pagar um abono para falhas para os trabalhadores que procedam à cobrança de despachos e/ou mercadorias transportadas.

10 – O **subsídio de risco** tem o seu valor revisto para 7,5€ por cada dia de trabalho efetivo (por oposição aos atuais 4,74€).

De notar que este subsídio será devido para os motoristas com certificado de formação válido exigido no Acordo ADR, quando realizem transportes de matérias perigosas sujeito e não isento ao cumprimento do já referido Acordo ADR.

CAPÍTULO IX – Refeições e Deslocações

São significativas e importantes as alterações feitas neste capítulo.

De uma maneira geral, tentou-se tornar o regime do CCTV mais consentâneo com a realidade das empresas e eliminar riscos de interpretações diversas em sede de fiscalização e processos judiciais.

1 – No **subsídio de refeição** – atribuído aos trabalhadores quando não deslocados – o seu valor é atualizado para 4,5€ (em vez dos atuais, 1,70€) determinando-se que este é devido por cada dia em que haja um mínimo de 4 horas de trabalho prestado.

2 – A cláusula das **Refeições, Alojamento e Deslocações no país de residência** (por regra é em Portugal), mantém-se no regime, praticamente inalterada.

Atualização os valores das refeições:

- a) Pequeno-almoço e ceia: 2,75€ (valor anterior era de 1,70€)
- b) Almoço e jantar: 8€ (valor anterior era de 6,63€)

Se os trabalhadores prestarem pelo menos 4 horas de serviço no período compreendido entre as 0h00 e as 7h00, têm o direito a receber 7,5€ (o valor anterior era de 6,62€)

Aquando da utilização do veículo próprio ao serviço da empresa, o valor do km é atualizado para 0,28 ou 0,14 (em vez de 0,26 e 0,12) do preço da gasolina super em vigor, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

3 – Consagra-se uma **cláusula nova para prever o pagamento das Refeições, Alojamento e Subsídio de Deslocação Fora do País de Residência** (no estrangeiro) **para os trabalhadores não móveis** (por exemplo, trabalhadores de escritório quando em viagens de serviço).

Estes terão direito a receber os seguintes valores por refeição:

- c) Pequeno-almoço e ceia: 2,75€
- d) Almoço e jantar: 12,5€

4 – Em substituição da cláusula da **Refeições, alojamento e subsídio de deslocação fora do país** – que previa o pagamento mediante a apresentação da fatura – é criada uma cláusula denominada de **Ajudas de Custo Diárias**.

Desta forma, procura-se adequar o regime do CCTV aquela que é prática atual das empresas.

Prevê-se por isso que estas possam adotar livres sistemas de cálculo das ajudas de custo – que irão visar pagar as despesas com a alimentação, dormidas e outras – ficando o valor destas, limitado a um máximo: esse máximo é precisamente os limites de isenção previstos anualmente em portaria publicada pelo ministério das finanças e da administração pública. Tal significa que, se os valores que são pagos a título de ajudas de custo ultrapassarem os valores fixados em portaria, os mesmos serão considerados retribuição e não ajudas de custo.

Em contrapartida, é garantido um mínimo aos trabalhadores móveis deslocados: o valor das ajudas de custo em cada mês, não pode ser inferior a uma ajuda de custo diária de valor mínimo fixado em:

- Para o nacional: 21,5€
- Para o ibérico: 25€;
- Para o internacional: 35€.

Para o apuramento do número de dias da ajuda de custo diária, serão contabilizadas as noites passadas em deslocação.

De referir o caso particular dos motoristas que realizam serviços de transporte em Espanha mas que vêm fazer o seu descanso diário em Portugal: neste caso é atribuída uma ajuda de custo para custear as despesas com as refeições nos seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço e ceia: 2,75€
- b) Almoço e jantar: 9,25€

Procurando exemplificar a aplicação dos dois critérios referidos em cima.

Imaginemos um trabalhador motorista, que saí de Portugal a um segunda-feira dia em que já vai dormir a Espanha.

No dia seguinte, regressa a Portugal às 16h00. Irá dormir na sua residência, terminado o serviço às 21h00.

Este trabalhador terá direito a receber, em termos de ajudas de custo:

- 1 Ajuda de Custo Diária de valor fixado para o ibérico: 25€;
- O valor do pequeno-almoço e almoço fixado para Espanha: 2,75€ + 9,25€*
- O valor do jantar fixado para Portugal: 8€.

Nota (atualização a 10-8-2018): * no documento anteriormente divulgado (7 de agosto) por lapso foi indicado o valor de 12.25 €, sendo o correto os 9,25€.

Para evitar interpretações diferentes, principalmente em sede de fiscalização, fica expresso que o pagamento regular e reiterado das ajudas de custo, em caso de deslocações constantes, não é considerado retribuição.

5 – A **Ajuda de Custo TIR** passa a constar de uma cláusula do texto do CCTV (e não do final do anexo I, como acontecia até à data).

Determina-se que esta é devida por 13 meses, mas com o valor diferente consoante o motorista de ibérico seja ibérico – 110€ - ou de internacional – 130€. (no CCTV até agora em vigor não havia esta distinção e o valor era fixado em 105,75€).

6 – O **regime de trabalho para os trabalhadores deslocados**, visa substituir a prestação pecuniária prevista na primitiva clausula 74/7.^a.

Esta rubrica passa a ser de pagamento obrigatório, para todos os trabalhadores móveis afetos ao transporte internacional, ibérico e nacional, com exceção daqueles que conduzem veículos com menos de 7,5t.

O seu valor continua a ser correspondente a duas horas de trabalho suplementar, mas retirando ao valor apurado o montante que é atribuído a título de subsídio de trabalho noturno (conforme já tivemos oportunidade de explicar em cima - vide página 10 sobre o regime do trabalho noturno).

A fórmula de cálculo é reproduzida nesta cláusula, em conformidade com as decisões dos tribunais (isto é, é calculado por 30 dias).

Também aqui, se esclarece quais as rubricas pecuniária que entram para este cálculo (retribuição base, complementos salariais e diuturnidades).

Em termos de aplicação futura – e para efeitos de harmonização do regime para todas as empresas e em busca de uma concorrência leal e saudável – determina-se que esta forma de pagamento substitui a anterior clausula 74/7.^o e todas as outras formas de pagamento de trabalho suplementar que tenham sido criados pelas empresas bem como, a obrigação de substituição de tais formas pagamentos, no prazo de 3 meses a contar da entrada em vigor deste CCTV (adaptando designadamente, os recibos de vencimento e declarações de remunerações).

7 – A nova cláusula sobre **Compensações e Descontos**, passa a permitir às empresas, a possibilidade de reação imediata, perante situações de sinistros, coimas da responsabilidade do trabalhador e outras despesas relacionadas com os instrumentos de trabalho contraídas por este, através da possibilidade de realização de compensações/descontos na retribuição.

Nas situações mais delicadas – como o caso de sinistros ou de coimas – a entidade empregadora pode fazer o desconto na retribuição após decisão proferida em processo disciplinar que não seja impugnada judicialmente pelo trabalhador (isto é, que este não recorra a tribunal a contestar a decisão do processo disciplinar), no prazo de 30 dias.

Já nas situações relacionadas com despesas pela perda ou uso indevido dos instrumentos de trabalho (ex: utilização do telemóvel), a empresa em resposta, pode fazer o desconto na retribuição desde que, entregue juntamente com recibo de vencimento documento que justifique o desconto, e que permita identificar a natureza e responsabilidade da dívida. O trabalhador, recebido este documento tem 30 dias para se pronunciar. Aqui, para além da entrega ao trabalhador do documento em que a despesa foi paga – depois de ser feito o desconto – existe o limite de estes descontos não poderem ultrapassar 1/10 da retribuição mensal líquida do trabalhador,

CAPÍTULO X – Condições Particulares de Trabalho

1 – Todo o **regime da parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes**, é remetido para a legislação laboral geral.

2 – A **Utilização de Equipamento Tecnológico** é regulada numa cláusula nova e sem correspondência no anterior CCTV.

Estabelece-se a legalidade da utilização de tais equipamentos nas viaturas como instrumentos de localização no espaço e telemetria.

Quer o GPS quer a telemetria não são qualificados como meios de vigilância a distância no local de trabalho sendo permitido que os dados obtidos por estes equipamentos possam ser usados no âmbito de processos disciplinares e contraordenacionais havendo indícios (suspeitas) que o trabalhador praticou um comportamento ilícito e culposos.

3 – O regime da **Prevenção e Controlo de Alcoolemia**, é consagrado, permitindo desta forma que as empresas realizem testes de despistagem de álcool e estupefacientes.

Tal deve acontecer através de um sorteio aleatório, bem como em algumas situações específicas como no caso de:

- terem sofrido ou causado acidente de trabalho;
- apresentarem um comportamento que indique de forma notória o estado de embriaguez ou ingestão de substância psicotrópicas (drogas);
- tenham tido controlo positivo anterior.

Seguidamente são enunciadas regras para a realização destes testes: quem os pode fazer, que tipos de equipamento podem utilizar e onde devem ser realizados.

Sendo o resultado positivo, o trabalhador fica de imediato impedido de prestar trabalho naquela jornada diária, podendo dar origem a processo disciplinar.

Os resultados dos testes são sigilosos mas prevê-se que possam ser comunicadas às entidades competentes e utilizados em processos disciplinares e/ou judiciais, com conhecimento prévio do trabalhador.

A contraprova é possível, por análise ao sangue, devendo ser pedido nos 15 min após o primeiro teste. Os custos da contraprova são suportados pela empresa a não ser que este dê resultado positivo.

CAPÍTULO XI – Cessaçã o do Contrato de Trabalho

As formas de **Cessaçã o do Contrato de Trabalho**, são remetidas para a legislação laboral geral.

CAPÍTULO XII – Poder Disciplinar

1 - No regime da **Consequência da aplicação da Sanção Abusiva**, em sintonia com a atual legislação laboral, estabelece-se que nos casos 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.

2 – Na **tramitação processual disciplinar**, em suma, o regime é revisto e segue o previsto na legislação laboral para o processo disciplinar que vise o despedimento com justa causa.

No entanto, tem como particularidade, no caso dos trabalhadores móveis, os prazos serem todos acrescidos de metade.

CAPÍTULO XIII - Apoio aos trabalhadores

1 – O **Complemento do Subsídio de Doença**, constava no anterior CCTV com a indicação de cláusula controvertida.

Tal suscitava dúvidas quanto à sua obrigatoriedade o que resultou em diferentes decisões por parte dos tribunais.

Agora estipula-se que em caso de doença, a empresa pagará a diferença entre a retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data do início desta e o subsídio atribuído pela Segurança Social. Porém, este pagamento fica limitado a 30 dias por ano – seguidos ou interpolados – e às situações de internamento hospitalar ou de convalescença.

Seguindo o intuito de retirar todas as dúvidas interpretativas, fica também regulado nesta cláusula, que o valor das ajudas de custo será excluído do conceito de retribuição líquida.

2 – O **Complemento de Pensão por Acidente de Trabalho ou Doença Profissional**, constava igualmente no anterior CCTV com a indicação de cláusula controvertida.

Fica agora regulado que em caso de incapacidade temporária absoluta para o trabalho, em caso de acidente de trabalho ou acidente profissional, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal que o trabalhador receba. Em termos práticos, isto significa que, caso não exista qualquer diferença – sendo por exemplo tudo suportado pela Companhia de Seguros – a empresa nada terá de pagar.

Também nesta situação, para efeitos de saber-se qual o valor da retribuição líquida a ter como referência, estabelece-se a exclusão do valor das ajudas de custo.

3 – No que respeita à **Incapacidade Permanente por Acidente de Trabalho ou Doença Profissional**, elimina-se deste regime a incapacidade permanente parcial que aqui não tinha cabimento.

É eliminada também a referência que, a empresa sempre que possível tinha de fazer a reconversão do trabalhador para uma categoria equiparada no que respeita à remuneração, bem assim, como a exigência de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador.

4 – A cláusula relativa ao **Apoio por Apreensão de Licença de Condução**, foi revista. Nesta situação, em que é apreendida a carta de condução ao trabalhador no exercício das suas funções, este passa a ter direito a que a empresa lhe garanta trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas funções, sem diminuição da retribuição normal, mas está calculado nos termos previstos para o Complemento de Pensão por Acidente de Trabalho ou Doença Profissional, isto é, excluindo-se por isso deste valor, as ajudas de custo.

Esta responsabilidade termina, se a sanção da apreensão da carta de condução foi aplicada em resultado de uma sanção na sequência de um comportamento do trabalhador que constituía crime e/ou contraordenação muito grave ou grave quando reiterada (repetida). Por contraposição, o anterior CCTV só excluía esta responsabilidade se a empresa tivesse aberto um processo disciplinar ao trabalhador, no qual tivesse sido apurada a sua culpa.

5 – No regime das **Ocorrências Fora do País**, introduz-se o novo número 2 que em termos de regime, estava anteriormente previsto no n.º 7 da cláusula 47.ª (Refeições, Alojamento e Deslocações no Continente) mas que em termos de sistematização não fazia sentido a previsão em tal cláusula.

Esta alteração é acompanhada de uma revisão do regime: elimina-se a obrigação das empresas terem de garantir o regresso dos trabalhadores na altura da Páscoa. Quanto ao regresso na altura do Natal, este continua a ser previsto mas permite-se que o mesmo seja substituído por outro dia, com significado equivalente para o trabalhador ou em alternativa, na Passagem de Ano.

6 – Introduz-se uma cláusula nova com a epígrafe de **Formação Profissional**.

Através desta nova cláusula, as empresas obrigam-se a suportar os custos com a renovação da carta de qualificação do motorista (CQM), do certificado de aptidão para motoristas (CAM), do certificado de ADR (quando estes precisem dele para o exercício das suas funções) e do cartão de condutor.

O trabalhador está obrigado a frequentar a formação organizada pela empresa sob pena de estarmos perante a violação de deveres profissionais (e como tal, podendo dar origem à abertura de um processo disciplinar e aplicação de sanções).

No caso da obtenção do CQM e do CAM o trabalhador fica obrigado a um período de permanência na empresa de 5 anos (exceto no caso das renovações). Se o trabalhador decidir terminar o contrato de trabalho ou este terminar por motivos que lhe possam ser imputados, antes de ter terminado o período de permanência, o trabalhador terá de devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta, até ao termo da data da validade do título, cujo custo tinha sido suportado pela empresa.

Se as empresas não organizarem estas formações profissionais (CQM e CAM), o trabalhador terá direito a receber o valor correspondente a 35 horas de trabalho e o valor da formação que frequentou, ficando-se como valor de referência para esta, de 175€. Caso o trabalhador apresente um valor superior terá de justificar e fundamentar tal pedido. Se ficar provado que o trabalhador poderia ter frequentado a formação por um valor inferior, então a empresa apenas terá de reembolsar o trabalhador até ao valor de referência, sem prejuízo de poder levantar um processo disciplinar ao trabalhador.

Esta formação será considerada para efeitos do crédito de formação profissional previsto na legislação laboral geral.

CAPÍTULO XIII – Comissão Paritária

Sem alterações.

CAPÍTULO XIV – Disposições Diversas

1 – O regime da **Transmissão de Estabelecimento** é revisto face ao que estava estabelecido no anterior CCTV mas não segue inteiramente o regime da legislação laboral, atualmente bastante penalizador para as empresas.

Assim, com a transmissão de estabelecimento, transmite-se para o adquirente os contratos de trabalho e pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

CAPÍTULO XV – Disposições finais e transitórias

...

Anexo I – Categorias Profissionais

Todo o anexo das categorias profissionais é revisto:

- Eliminam-se categorias profissionais que estavam obsoletas (caso do operador mecanográfico) e atualização funções de categorias profissionais já existentes;
- São criadas novas categorias profissionais, de acordo com a atual realidade empresarial, tais como:

- Conselheiro de Segurança;
- Diretor Comercial;
- Gestor Comercial/Marketing;
- Gestor de Contratos de Manutenção;
- Gestor de Frota;
- Gestor de Plataformas;
- Gestor de Sistemas Informáticos;
- Gestor de Tráfego;
- Gestor de Transportes;
- Responsável pela Qualidade;
- Técnico Comercial;
- Técnico de Formação;
- Técnico de SHT;
- Técnico de Manutenção Informática;
- Aprendiz;
- Operador de Armazém/Operador de Encomendas;
- Responsável de Aprovisionamento;
- Responsável de Cliente;
- Responsável de Logística/ Responsável de Transportes e Armazém/
Responsável de Centro de Distribuição.

Em termos da **categoria profissional do Motorista de Pesados**, procede-se a uma revisão do texto relativo às suas funções.

Assim, fica claro que a regra é que, sobre este trabalhador, não recai qualquer dever de fazer operações de carga ou descargas de mercadorias a não ser que:

- a natureza dos serviços de transporte para os quais tenha sido contratado ou assim o exijam (distribuição, mudanças, porta-a-porta);

Ou

- quando tais operações tenham que ser realizadas pelo trabalho atendendo a razões de segurança e em função da formação específica que recebeu e utilização de equipamento específico (caso dos transportes de combustíveis, graneis e porta-automóveis).

Sistematicamente, as categorias profissionais são agrupadas em 5 Áreas, a saber:

- Área de Direção, Gestão e Quadros Técnicos;
- Área Administrativa e Financeira;
- Área das Operações/Trafego;
- Área da Manutenção e Reparação;
- Área da Logística.