



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- GALVAZA - Construções Metálicas e Galvanização, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	3165
- Sakthi Portugal SP 21, SA - Autorização de laboração contínua .....	3166

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB .....	3167
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB .....	3168
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB .....	3169
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro .....	3170
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros .....	3171

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global .....	3173
- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras .....	3199
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outra .....	3204
- Acordo de empresa entre a Santos Barosa - Vidros, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial e outras .....	3206

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- SERS - Sindicato dos Engenheiros - Eleição .....	3210
--	------

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Portway - Handling de Portugal, SA - Constituição ..... 3211

**Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego**

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrctot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrctot@dgert.mtsss.pt)

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

**Nota:**

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

**SIGLAS**

- CC - Contrato coletivo.
- AC - Acordo coletivo.
- PCT - Portaria de condições de trabalho.
- PE - Portaria de extensão.
- CT - Comissão técnica.
- DA - Decisão arbitral.
- AE - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **GALVAZA - Construções Metálicas e Galvanização, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «GALVAZA - Construções Metálicas e Galvanização, L.<sup>da</sup>», NIF 506759296, com sede no Lugar da Maganha, freguesia de Santiago de Bougado, concelho da Trofa e estabelecimento sito em Albergaria-a-Velha, lote 4, Arruamento E, 3850-185 Albergaria-a-Velha, concelho de Albergaria-a-Velha, distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial acima indicado.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o setor da indústria metalúrgica e afins, outorgado pela AIMMAP/SINDEL e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente económicas, e entre outras, nomeadamente, encontrar-se em fase de grande expansão nos mercados nacional e internacional, tendo assumido nos últimos meses importantes compromissos comerciais em larga escala, sujeitos a prazos de entrega muito restritos e quase sempre associados a penalidades contratuais de avultados montantes, cujo incumprimento acarretar graves prejuízos patrimoniais, necessitando, pois, de elevada capacidade produtiva, o que associado a razões técnicas, não se coaduna com interrupções produtivas. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime

de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, para consulta;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «GALVAZA - Construções Metálicas e Galvanização, L.<sup>da</sup>», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Albergaria-a-Velha, lote 4, Arruamento E, 3850-185 Albergaria-a-Velha, concelho de Albergaria-a-Velha, distrito de Aveiro.

30 de agosto de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Sakthi Portugal SP 21, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Sakthi Portugal SP 21, SA», NIF 508565480, com sede na Avenida das Duas Rodas, Parque Empresarial do Casarão, Borralha, 3750-869 Águeda, freguesia de Águeda e Borralha, concelho de Águeda, distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial no lugar da sede, nos sectores Operações/I&D/Qualidade/Logística e Fusão/Manutenção.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a indústria da metalurgia e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016, e alterações subsequentes.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica e tecnológica, invocando a rentabilização da capacidade instalada, a organização de métodos de trabalho mais eficazes, uma maior eficiência energética, assim como a organização em fluxo do processo.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Sakthi Portugal SP 21, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Avenida das Duas Rodas, Parque Empresarial do Casarão, Borralha, 3750-869 Águeda, nos sectores Operações/I&D/Qualidade/Logística e Fusão/Manutenção.

30 de agosto de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

## **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

O contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2018, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Beja se dediquem à atividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes subscritoras requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante, com exceção dos empregadores que se dediquem, nos concelhos de Aljezur e Odemira, às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura, e trabalhadores ao seu serviço porquanto estão abrangidos por convenção coletiva celebrada entre a mesma associação sindical e outra associação de empregadores.

Considerando que se trata do primeiro contrato coletivo celebrado entre as partes, verifica-se que o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal disponível - que se reporta ao ano de 2016 - não contém informação que possibilite a análise dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão e que é o primeiro contrato coletivo celebrado pela associação de empregadores após a extinção judicial da parte sindical signatária do anterior contrato coletivo existente, a extensão justifica-se porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 33, de 9 de agosto de 2018, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Be-

bidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão de portaria de extensão. A federação sindical alega, em síntese, que a convenção a estender contém disposições menos favoráveis para os trabalhadores em comparação com a regulamentação coletiva própria existente. No entanto, em alternativa, requer a exclusão do âmbito da extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos por aquela representados.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Considerando ainda que o âmbito de aplicação previsto na alínea *a)* o número 1 do artigo 1.º da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos nela inscritos, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores. Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2018, são estendidas no distrito de Beja:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea *a)* do número anterior não é aplicável nos concelhos de Aljezur e Odemira às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura.



3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

4- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2018.

5 de setembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

O contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2018, abrange, nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, com exceção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes subscritoras requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante, com exceção das atividades de produção de aves e ovos, abate de aves, das cooperativas agrícolas, das adegas cooperativas e das associações de beneficiários e regantes.

Considerando que se trata da primeira convenção coletiva celebrada entre as partes, verifica-se que o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal disponível - que se reporta ao ano de 2016 - não contém informação que possibilite a análise dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, pondera-

das as circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão e que é o primeiro contrato coletivo celebrado pela associação de empregadores após a extinção judicial da parte sindical signatária do anterior contrato coletivo existente, a extensão justifica-se porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 32, de 8 de agosto de 2018, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão de portaria de extensão. A federação sindical alega, em síntese, que a convenção a estender contém disposições menos favoráveis para os trabalhadores em comparação com a regulamentação coletiva própria existente. No entanto, em alternativa, requer a exclusão do âmbito da extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Considerando ainda que o âmbito de aplicação previsto na alínea *a)* o número 1 do artigo 1.º da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos nela inscritos, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, são estendidas nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, exceto nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações do trabalho entre empregadores representados pela associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea a) do número anterior não é aplicável à atividade de produção de aves e ovos, abate de aves, das cooperativas agrícolas, das adegas cooperativas e das associações de beneficiários e regantes.

3- A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

4- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2018.

5 de setembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

O contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins

- SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2018, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações outorgantes que no território nacional exerçam as atividades de silvicultura e exploração florestal, de extração de cortiça, resina e apanha de outros produtos florestais (exceto madeira), de aquicultura em águas doces, de comércio por grosso de cortiça em bruto, flores e plantas, madeira em bruto e produtos derivados, de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas, de plantação e manutenção de jardins, de arquitetura e engenharia no domínio do ordenamento florestal, agrícola e do ambiente e ainda de serviços relacionados com a agricultura, a produção animal (exceto serviços de veterinária), a preparação e tratamento de sementes para propagação, a caça e repovoamento cinegético, a silvicultura e exploração florestal.

As partes subscritoras requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área e âmbito de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nele previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando que se trata do primeiro contrato coletivo celebrado entre as partes, verifica-se que o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal disponível - que se reporta ao ano de 2016 - não contém informação que possibilite a análise dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão e que é o primeiro contrato coletivo celebrado pela associação de empregadores após a extinção judicial da parte sindical signatária do anterior contrato coletivo existente, a extensão justifica-se porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 30, de 3 de agosto de 2018, ao qual não foi deduzida oposição



por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas florestais, agrícolas e do ambiente não filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades de silvicultura e exploração florestal, de extração de cortiça, resina e apanha de outros produtos florestais (exceto madeira), de aquicultura em águas doces, de comércio por grosso de cortiça em bruto, flores e plantas, madeira em bruto e produtos derivados, de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas, de plantação e manutenção de jardins, de arquitetura e engenharia no domínio do ordenamento florestal, agrícola e do ambiente e, ainda, de serviços relacionados com a agricultura, a produção animal (exceto serviços de veterinária), a preparação e tratamento de sementes para propagação, a caça e repovoamento cinegético, a silvicultura e exploração florestal, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empresas florestais, agrícolas e do ambiente filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades mencionadas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representadas pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2018.

30 de agosto de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

### **Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro**

O acordo coletivo entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2018, abrange as relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas outorgantes que, no território nacional, se dediquem às atividades previstas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de agosto, e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

As partes subscritoras requereram a extensão do acordo coletivo na mesma área e âmbito de atividade às cooperativas agrícolas não outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho foi possível efetuar o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, mediante a comparação das remunerações previstas na convenção objeto de extensão e nos instrumentos de regulamentação aplicáveis à data do último apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal, de 2016. Segundo os elementos disponíveis, em 2016 estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 208 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 44 % são homens e 56 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra o estudo indica que para 151 TCO (73 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 57 TCO (27 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 30 % são homens e 70 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma ligeira diminuição das desigualdades.

A cláusula 1.ª da convenção define como âmbito setorial as atividades previstas nas alíneas a) a d) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de agosto, ou seja, as prosseguidas pelas cooperativas agrícolas que se dediquem: à produção agrícola, agropecuária e florestal; à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros; à produção, aquisição, preparação e acondicionamento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade; e à instalação e pres-

tação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa. Atento o âmbito pessoal pretendido com a extensão - todas as cooperativas agrícolas não outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes - promove-se o alargamento da convenção na mesma área e âmbito de atividade, sem prejuízo do princípio da subsidiariedade das portarias de extensão, previsto no artigo 515.º do Código do Trabalho, que determina a não aplicação da presente portaria às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código de Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tida em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 34, de 9 de agosto de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão do acordo coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas não outorgantes da convenção que se dediquem à produção agrícola, agropecuária e florestal, à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros, à produção, aquisição, preparação e acondiciona-

mento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade, e à instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representados pelas associações sindicais outorgantes;

b) Às relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2018.

5 de setembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2018, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território do Continente se dediquem às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT), foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relató-

rio Único/Quadros de Pessoal de 2016 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 93 595 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 91 % são homens e 9 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra o estudo indica que para 46 769 TCO (49,97 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 46 826 TCO (50,03 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 93,5 % são homens e 6,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica um ligeiro impacto positivo nos indicadores de desigualdade.

Considerando que as retribuições dos níveis XIII a XVIII da tabela salarial prevista no anexo III da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e esta pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, nos termos do artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e de acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM, por oposição desta federação, a presente extensão mantém idêntica exclusão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 34, de 9 de agosto de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do

Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM.

3- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2018.

5 de setembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS



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

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito)**

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

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

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

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

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

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

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

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

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

vamente por períodos de um ano;

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

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

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

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Forma e tempo de revisão)**

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

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

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

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Condições de admissão)**

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

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

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

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

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Definições)**

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

a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;

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

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Quadros de pessoal)

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Quotização)

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Regulamentação do quadro - Densidades)

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

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

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



de 1.<sup>a</sup>

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

1.3- Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais metalúrgicos ou onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.

1.4- Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete oficiais metalúrgicos têm de classificar um como encarregado.

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

2- Para os trabalhadores praticantes de despachante e ajudantes de lubrificador o seu número não poderá exceder um terço dos respetivos profissionais.

2.1- Poderá sempre haver um praticante, desde que exista um profissional.

3- Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

3.1- O número de aprendizes não pode ser superior ao total do número de oficiais e pré-oficiais.

3.2- O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder o total do número de oficiais.

3.3- Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais, onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.

3.4- Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete oficiais tem de classificar um como encarregado.

4- Para os trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de:

4.1- Um profissional classificado de chefe de secção por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço.

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

4.3- O número de estagiários não pode exceder em 50 % de escriturários, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um escriturário.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Acesso)

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

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

### CAPÍTULO III

#### Dos direitos e deveres das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

1- São deveres da empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados, nos termos do presente CCTV;

m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meios de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados, nos termos do presente CCTV;

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

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

p) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

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

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Manutenção e documentação de viaturas;

d) Condução económica e defensiva;

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

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

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

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

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

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para noturno ou vice-versa, de fixo para móvel, ou

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

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

l) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

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

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

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Do local de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Definição)

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

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

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

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

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Definições)

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

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

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

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

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

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

a) Horário fixo;

b) Horário móvel.

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

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Limites da duração do trabalho)**

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

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

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

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

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Tempo de disponibilidade)**

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

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

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

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Intervalo de descanso)**

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

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

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

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

a) Nos casos de embarques e desembarques em cais;

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

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Tempo de descanso diário)**

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

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Tempo de trabalho noturno)**

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

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Tempo de trabalho suplementar)**

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

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

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

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

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

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

b) Demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de mercadoria.

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

**CAPÍTULO VI**

**Descanso semanal e feriados**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Tempo de descanso semanal)**

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



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

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Feriados)**

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

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

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

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Descanso compensatório de trabalho suplementar)**

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

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

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO VII**

**Férias e faltas**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Gozo de férias)**

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

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

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

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Direito a férias)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Marcação de férias)**

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

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

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

Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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



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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Impedimento prolongado)

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

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Conceito de falta)

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

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

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos trabalhadores moveis, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição e outras remunerações

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho)

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Complementos salariais)

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

a) Tipo de viatura:

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

b) Âmbito geográfico:

- Nacional;
- Ibérico;
- Internacional.

2- Entende-se por:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Remuneração por substituição temporária)

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Para além da remuneração, todos os trabalhadores sem

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho noturno)

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

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

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

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

a) 50 % na primeira hora;

b) 75 % nas horas ou frações seguintes.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Determinação do valor hora)

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

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

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

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de natal)

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

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

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

pletarem até 31 de dezembro.

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

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

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas)

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de risco e seguro)

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

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

## CAPÍTULO IX

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

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

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



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

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Ajudas de custo diárias)

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Ajuda de custo TIR)

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

1- Os trabalhadores móveis afetos ao transporte interna-



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

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

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

1.ª hora x 50 %

2.ª hora x 75 %

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

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

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

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

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

#### Cláusula 62.ª

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

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

#### Cláusula 63.ª

##### (Compensações e descontos)

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 64.ª

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

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

#### Cláusula 65.ª

##### (Utilização de equipamento tecnológico)

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

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

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

#### Cláusula 66.ª

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

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

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

a) tenham sofrido ou causado um acidente de trabalho;

b) apresentem comportamento que indicie notoriamente o

estado de embriaguez ou ingestão de substâncias psicotrópicas;

c) tenham tido o controlo positivo anterior.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

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

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

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

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Tramitação processual disciplinar)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO XIII

#### Apoio aos trabalhadores

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança no trabalho)

1- A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de

higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

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

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

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado dentro do país;

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

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família ou por quem a represente desde que seja em Portugal Continental;

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

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

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



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

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

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

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

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

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

8- O expediente será assegurado pela associação patronal.

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

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

## CAPÍTULO XV

### Disposições diversas

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Transmissão de estabelecimento)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Falência ou insolvência)

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

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCTV.

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

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

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Carácter mais favorável)

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

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

## ANEXO I

### (Categorias profissionais)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Negociar contratos de manutenção do material circulante;

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

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

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

- Elaborar o orçamento referente à área da manutenção;

- Elaborar documentos técnicos relativos ao serviço de manutenção.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de compu-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

acompanha os processos de auditoria interna e externa;

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

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

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

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

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

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



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

### Área administrativa e financeira

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Área das operações/trafego

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Área da manutenção e reparação

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Área da logística

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

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

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

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

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

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

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

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

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

cia e a forma da distribuição;

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

## ANEXO II

### Período de permanência e acesso

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

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



## ANEXO III

## Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 44.<sup>a</sup>

## (Retribuição do trabalho)

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

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

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

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

Cláusula 45.<sup>a</sup>

## (Complementos salariais)

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(Diuturnidades)**

Valor da diuturnidade: 16 €.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Abono para falhas)**

Valor do abono para falhas: 23 €.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Subsídio de risco e seguro)**

Valor do subsídio de risco: 7,5 €.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Subsídio de refeição)**

Valor do subsídio de refeição: 4,5 €.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

1- Refeições deslocados no nacional:

a) Pequeno-almoço e ceia: 2,75 €.

b) Almoço e jantar: 8 €.

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

Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

Trabalhadores não móveis quando deslocados no estrangeiro:

a) Pequeno-almoço e ceia: 2,75 €.

b) Almoço e jantar: 12,5 €.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Ajudas de custo diárias)**

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

a) Nacional: 21,5 €.

b) Ibérico: 25 €.

c) Internacional: 35 €.

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

a) Pequeno-almoço e ceia: 2,75 €.

b) Almoço e jantar: 9,5 €.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Ajuda de Custo TIR)**

a) Internacional: 130 €.

b) Ibérico: 110 €.

Lisboa, 8 de agosto de 2018.

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

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

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

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Felipe Arantes Azevedo*, na qualidade de mandatário.

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

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

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

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

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

Esta federação representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

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

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

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

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

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

**Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras**

Cláusula prévia

A presente revisão altera, nas cláusulas que foram objecto de revisão, as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 37, de 8 de outubro de 2017 e 34, de 15 de setembro de 2016 (texto consolidado) e apenas nas matérias agora acordadas:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 4624 trabalhadores e 172 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...

5- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2018.

Cláusula 74.ª-A

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,55 €.

- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

ANEXO I

**Condições específicas**

**Motoristas e ajudantes de motoristas**

**Refeições**

1- As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

- Pequeno almoço - 4,51 €;
- Almoço - 12,47 €;
- Jantar - 12,47 €;
- Ceia - 6,22 €.

.....

**Trabalhadores de hotelaria**

**Direito à alimentação**

.....

10- O valor da alimentação para os efeitos de descontos e para os efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:

- Refeição completa - 5,55 €.

ANEXO III

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (Euros)
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 514,87
II	Profissionais de engenharia de grau 5	2 179,37
III	Profissionais de engenharia de grau 4	1 880,92
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 637,09
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 489,92
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão B)	1 312,56
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão A)	1 155,12
VIII	Chefe de vendas Desenhador-chefe/projectista Desenhador	893,99

IX	Caixeiro-encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado de electricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspector de vendas Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista)	849,97
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Fogueiro-encarregado Trabalhador de qualificação especializada (electricista) Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgicos)	809,20
XI	Chefe de equipa (electricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Fogueiro-subencarregado	803,33
XII	Apontador (mais de um ano) Arvorado de construção civil Vendedor Caldeireiro de 1. <sup>a</sup> Canalizador de 1. <sup>a</sup> Chefia IV (químicos) Cobrador Ecónomo Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> Desenhador de execução I Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1. <sup>a</sup> Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém (comércio) Fogueiro de 1. <sup>a</sup> Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) Laminador de 1. <sup>a</sup> (cortiça) Laminador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados Oficial (electricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. <sup>a</sup> Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup> (metalúrgico) Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> Tractorista de 1. <sup>a</sup> Vendedor especializado	782,53



<p>XIII</p>	<p>Afiador de ferramentas de 1.<sup>a</sup> (metalúrgico)                  Apontador (menos de um ano)                  Caldeireiro de 2.<sup>a</sup>                  Canalizador de 2.<sup>a</sup>                  Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup> (construção civil)                  Comprador                  Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>                  Despenseiro (hotelaria)                  Especializado (químico)                  Estucador                  Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2.<sup>a</sup>                  Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>                  Fogueiro de 2.<sup>a</sup>                  Fresador mecânico de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos)                  Funileiro-latoeiro de 1.<sup>a</sup>                  Laminador de 2.<sup>a</sup> (cortiça)                  Laminador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos)                  Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>                  Mecânico de carpintaria de 1.<sup>a</sup>                  Motorista de ligeiros (rodoviários)                  Operador-afinador máquinas electrónicas (cortiça)                  Pedreiro de 1.<sup>a</sup>                  Pintor de 1.<sup>a</sup> (construção civil)                  Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.<sup>a</sup>                  Segundo-caixeiro                  Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>                  Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>                  Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.<sup>a</sup>                  Subencarregado de secção (cortiça)                  Telefonista de 1.<sup>a</sup>                  Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>                  Tractorista de 2.<sup>a</sup>                  Verificador</p>	<p>781,45</p>
<p>XIV</p>	<p>Abridor de roços (construção civil)                  Afiador de ferramentas de 2.<sup>a</sup>                  Afinador (corticeiro)                  Aglomerador                  Ajudante de motorista (rodoviários)                  Amolador                  Apontador                  Broquista                  Caldeireiro de 3.<sup>a</sup>                  Caldeireiro, raspador ou cozedor                  Calibrador                  Canalizador de 3.<sup>a</sup>                  Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>                  Colmatador                  Conductor-empilhador, monta-cargas e pá mecânica                  Contínuo                  Cortador de bastões                  Cozinheiro de 3.<sup>a</sup> (hotelaria)                  Desenhador de execução/tirocinante                  Embalador                  Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão                  Enfardador e prensador                  Espaldador manual ou mecânico</p>	<p>775,51</p>

<p>XIV</p>	<p>Estufador ou secador                  Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano)                  Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3.<sup>a</sup>                  Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup>                  Fogueiro de 3.<sup>a</sup>                  Fresador (corticeiro)                  Fresador mecânico de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos)                  Funileiro-latoeiro de 2.<sup>a</sup>                  Garlopista                  Guarda, vigilante, rondista                  Laminador de 3.<sup>a</sup> (cortiça)                  Laminador de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos)                  Lavador de rolhas e discos                  Lixador                  Lubrificador (metalúrgico)                  Lubrificador (rodoviários)                  Manobrador                  Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>                  Mecânico de carpintaria de 2.<sup>a</sup>                  Operador de máquinas de envernizar                  Pedreiro de 2.<sup>a</sup>                  Peneiro                  Pesador (corticeiro)                  Pintor de 2.<sup>a</sup>                  Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.<sup>a</sup>                  Porteiro                  Prensador de colados                  Preseiro                  Pré-oficial electricista do 2.º ano                  Preparador de lotes (pá mecânica)                  Quadrador manual ou mecânico                  Rabaneador                  Recortador de prancha                  Rectificador de rastos para calçado                  Refrigerador                  Semiespecializado (químicos)                  Serrador                  Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>                  Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>                  Soldador por electroarco de 3.<sup>a</sup>                  Telefonista de 2.<sup>a</sup>                  Terceiro-caixeiro                  Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>                  Traçador                  Triturador                  Vigilante (corticeiro)                  Alimentador ou recebedor (cortiça)                  Calafetador                  Colador                  Estampador                  Limpador de topos                  Moldador                  Parafinador, encerador ou esterilizador                  Prensador de cortiça natural                  Rebaixador                  Ajudante (cortiça)                  Escolhedor de rolhas e discos</p>	<p>775,51</p>
------------	--	---------------

XV	Afinador de ferramentas de 3. <sup>a</sup> Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria) Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3. <sup>a</sup> Lavador mecânico ou manual Não especializado (químicos) Operário não especializado (servente metalúrgico) Preenseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente (comércio) Tecelão (têxteis) Tirocinante de desenho do 2.º ano	666,91
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano Aprendiz de mais de 18 anos idade (construção civil) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio) Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2.º ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	662,93
XVII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano Ajudante do 1.º ano (electricista) Aprendiz do 2.º ano (construção civil) Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.º ano	620,00
XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano	620,00
XIX	Aprendiz do 2.º ano (electricidade) Aprendiz menor de 18 anos idade (construção civil) Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) Paquete de 17 anos de idade Praticante do 2.º ano (comércio)	620,00
XX	Aprendiz do 1.º ano (electricista) Paquete de 16 anos Praticante do 1.º ano (comércio)	620,00

**Aprendizes corticeiros**

Grupos	16 - 17 anos	17 - 18 anos
XIV	620,00	625,00

**Aprendizes metalúrgicos  
Tempo de aprendizagem**

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	620,00	620,00
17 anos	620,00	-

**Praticantes para as categorias sem aprendizagem de  
metalúrgicos,  
entregador de ferramentas, materiais e produtos,  
lubrificador, amolador e apontador**

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	620,00	620,00
17 anos	620,00	-

Santa Maria de Lamas, 24 de julho de 2018.

APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

*Jorge Mendes Pinto de Sá*, na qualidade de mandatário.

*Pedro António Borges Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros de Marinha Mercante.

*António Augusto Almeida Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte:

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de man-

datário.

Sindicato dos Fogueiros, Energia e Industrias Transformadoras - SIFOMATE:

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQT D:

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE:

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de setembro de 2018, a fl. 68 do livro n.º 12, com o n.º 182/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outra**

O presente acordo altera, nos termos da respectiva cláusula 2.ª, 2, o CCT entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, alterado pelo acordo de revisão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2017, no que toca às tabelas salariais e outras matérias de expressão pecuniária.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Disposições gerais**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social (IPSS) representadas pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho,



refere-se que serão abrangidos por esta convenção 4000 empregadores e 70 000 trabalhadores.

.....

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições transitórias e finais

.....

Cláusula 117.<sup>a</sup> (Nova)

##### Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, com as alterações introduzidas pelo acordo de revisão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2017.

.....

### ANEXO IV

#### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

(...)

Notas:

Mantêm-se em vigor as notas 1, 2, 3, 4 e 5 do anexo IV, na sua actual formulação, constantes do texto do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016.

### ANEXO V

#### Tabela de retribuições mínimas (de 1 de julho de 2018 a 31 de dezembro de 2018)

Tabela A

Nível	RM
1	1 201,00 €
2	1 120,00 €
3	1 055,00 €
4	1 007,00 €
5	956,00 €
6	907,00 €
7	857,00 €
8	809,00 €
9	761,00 €
10	712,00 €
11	663,00 €
12	626,00 €
13	612,00 €
14	602,00 €
15	592,00 €
16	588,00 €
17	584,00 €
18	580,00 €

Notas:

Mantêm-se em vigor as notas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8 do anexo V, na sua actual formulação, constantes do texto do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016.

Porto, 7 de agosto de 2018.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

*José Macário Correia*, na qualidade de mandatário.

*João Carlos Gomes Dias*, na qualidade de mandatário.

*Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPMadeira - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAE-Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

*Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

*Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

*Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

*Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Marta Águeda Lopes Soares*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

*António Alberto Matos Guedes da Silva*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS:

*Teresa Manuela Pereira Fernandes*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com fins públicos - SINTAP:

*António Gomes de Sousa*, mandatário com poderes para o ato.

Depositado em 4 de setembro de 2018, a fl. 68 do livro n.º 12, com o n.º 180/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a Santos Barosa - Vidros, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outras - Alteração salarial e outras**

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, apenas nas matérias agora revistas.

#### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria e de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 569 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência)

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2018.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

#### Cláusula 32.ª

##### (Cantinas em regime de auto-serviço)

1- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde

que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2018 será de 6,71 euros.

## ANEXO III

### Enquadramentos

#### Grupo 1:

Analista de sistemas  
Director de fábrica  
Director de serviços

#### Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria

#### Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão  
Encarregado geral  
Programador sénior  
Tesoureiro

#### Grupo 4:

Chefe de sala de desenho

#### Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos  
Desenhador orçamentista  
Desenhador-projectista  
Programador júnior

#### Grupo 6:

Analista principal  
Chefe de equipa  
Chefe de turno de máquinas automáticas  
Instrumentista de controlo industrial  
Operador de computador  
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação)  
Preparador de trabalho (metalúrgico)  
Secretário de direcção  
Técnico de electrónica industrial

#### Grupo 7:

Encarregado B  
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão

#### Grupo 8:

Afinador de máquina  
Apontador metalúrgico  
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas  
Caixa  
Canalizador de 1.ª  
Carpinteiro  
Chefe de movimento  
Chefe de turno

Chefe de turno de escolha	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup>
Chefe de turno de fabricação	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup>
Condutor-afinador de máquinas	Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>
Condutor de fornos de fusão	Grupo 12:
Condutor de máquinas automáticas	Agente de serviços de planeamento e armazém B
Controlador de fabrico	Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois
Desenhador	ou mais anos
Desenhador-decorador	Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos
Electricista com mais de dois anos	Dactilógrafo
Escriturário A	Operador de ensilagem
Fiel de armazém (metalúrgico)	Telefonista A
Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Grupo 13:
Mecânico-auto de 1. <sup>a</sup>	Ajudante de condutor de fornos de fusão
Montador-afinador das máquinas de produção	Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois
Motorista de pesados	anos
Operador de composição	Ajudante de montador-afinador até dois anos
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem)	Condutor de máquinas industriais
Pedreiro de fornos	Examinador de obra
Pintor	Limador-alisador de 2. <sup>a</sup>
Polidor (metalúrgico) de 1. <sup>a</sup>	Lubrificador de máquinas de 2. <sup>a</sup>
Preparador-programador	Soldador de 2. <sup>a</sup>
Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup>	Verificador-anotador
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup>	Grupo 14:
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Canalizador de 3. <sup>a</sup>
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup>	Entregador de ferramentas de 1. <sup>a</sup>
Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup>
Vendedor	Mecânico-auto de 3. <sup>a</sup>
Verificador ou controlador de qualidade	Polidor (metalúrgico) de 3. <sup>a</sup>
Grupo 9:	Pré-oficial electricista do 2.º ano
Analista	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup>
Cozinheiro	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. <sup>a</sup>
Grupo 10:	Serralheiro mecânica de 3. <sup>a</sup>
Agente de serviços de planeamento e armazém A	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup>
Chefe de turno de composição	Telefonista B
Cobrador	Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>
Compositor	Grupo 15:
Condutor de máquinas de extracção de areias	Ajudante de cozinheiro
Escriturário B	Ajudante de motorista
Limador-alisador de 1. <sup>a</sup>	Anotador de produção
Lubrificador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Auxiliar de encarregado
Motorista de ligeiros	Condutor de <i>dumper</i>
Operador de limpeza de moldes, peças e materiais	Ecónomo
Soldador de 1. <sup>a</sup>	Grupo 16:
Tractorista	Auxiliar de composição
Grupo 11:	Dactilógrafo do 4.º ano
Canalizador de 2. <sup>a</sup>	Entregador de ferramentas de 2. <sup>a</sup>
Condutor de máquinas (tubo de vidro)	Escolhedor no tapete
Electricista até dois anos	Ferramenteiro
Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup>	Fiel de armazém
Mecânico-auto de 2. <sup>a</sup>	Foscador não artístico
Polidor (metalúrgico) de 2. <sup>a</sup>	Limador-alisador de 3. <sup>a</sup>
Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup>	Lubrificador de máquinas de 3. <sup>a</sup>
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. <sup>a</sup>	Operador heliográfico-arquivista
	Paletizador

## ANEXO IV

**Tabelas salariais**

Preparador de ecrãs
Preparador de laboratório
Retratilizador
Soldador de 3. <sup>a</sup>
Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)
Grupo 17:
Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas)
Operador de máquina semiautomática de serigrafia
Pré-oficial electricista do 1.º ano
Grupo 18:
Anotador
Caixoteiro
Dactilógrafo do 3.º ano
Encaixotador
Entregador de ferramentas de 3. <sup>a</sup>
Guarda
Porteiro
Grupo 19:
Contínuo
Enfornador/desenfornador
Operador de máquina manual de serigrafia
Grupo 20:
Auxiliar de armazém
Dactilógrafo do 2.º ano
Jardineiro
Servente de carga
Servente de escolha
Servente metalúrgico
Servente de pedreiro
Servente de pirogravura

Grupos	Salários (euros)
1	2 216,75
2	1 722,25
3	1 603,00
4	1 358,00
5	1 310,75
6	1 270,25
7	1 238,00
8	1 210,25
9	1 188,75
10	1 170,50
11	1 151,00
12	1 135,00
13	1 112,00
14	1 095,75
15	1 073,75
16	1 055,25
17	1 038,00
18	1 014,25
19	1 001,75
20	977,50
21	957,75
22	934,50
23	906,25

**Tabela de praticantes e aprendizes  
Praticante geral**

1.º ano	583,25
2.º ano	584,25
3.º ano	585,00
4.º ano	612,50

**Aprendiz geral**

1.º ano	580,00
2.º ano	581,75

**Praticante de metalúrgico e ajudante electricista**

1.º ano	587,50
2.º ano	611,00

**Aprendiz metalúrgico e electricista**

1.º ano	580,00
2.º ano	581,75

Abono para falhas: 85,50 euros



Lisboa, 9 abril de 2018.

Santos Barosa - Vidros, SA:

*Vitor Miguel Ferreira Henriques Martins*, na qualidade de mandatário.

*Luís José Ferreira Coelho Tavares*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Miguel dos Santos Jorge*, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Miguel dos Santos Jorge*, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Miguel dos Santos Jorge*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de setembro de 2018, a fl. 68 do livro n.º 12, com o n.º 181/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **SERS - Sindicato dos Engenheiros - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente	António Manuel Mendes Marques, bilhete de identidade n.º 5045933
Vice-presidente	Cândida Maria Borges, cartão de cidadão n.º 07609561
Secretário	José Joaquim Coelho Silva Monteiro, bilhete de identidade n.º 5372910
Vogal	José Miguel Saraiva Gonçalves, bilhete de identidade n.º 535786
Vogal	José Joaquim Serra Nazaré Barbosa, bilhete de identidade n.º 2167488
Vogal	Armando Jorge de Macedo Ferreira, bilhete de identidade n.º 5362008

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

## II - DIREÇÃO

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### Portway - Handling de Portugal, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 6 de agosto de 2018.

#### TÍTULO I

### Organização, competência e direitos

#### CAPÍTULO I

### Formas de organização

#### SECÇÃO I

#### Âmbito e direitos

#### Artigo 1.º

#### (Âmbito)

1- O âmbito dos presentes estatutos respeita a todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a Portway - Handling de Portugal, SA.

2- Os trabalhadores organizam-se e actuam pelas formas previstas nestes estatutos e neles reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da Portway - Handling de Portugal, SA, a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

#### (Direitos dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores exercem directamente, ou através dos seus órgãos representativos legitimamente eleitos, todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- São direitos dos trabalhadores:

a) Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores (CT), de subcomissões de trabalhadores, (sub-CT) ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;

b) Subscrever projectos de alteração de estatutos, requerimentos, listas de candidatura e convocatórias;

c) Impugnar os processos eleitorais, com fundamento na violação da lei, dos estatutos ou do regulamento eleitoral;

d) Participar e intervir sob todas as formas usuais nas assembleias;

e) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações das assembleias ou dos órgãos representativos eleitos.

#### Artigo 3.º

#### (Órgãos dos trabalhadores)

São órgãos dos trabalhadores:

a) Assembleia geral;

b) Comissão de trabalhadores (CT);

c) Subcomissões de trabalhadores (sub-CT).

#### SECÇÃO II

### Assembleia geral - Natureza e competência

#### Artigo 4.º

#### (Assembleia geral)

A assembleia geral é constituída por todos os trabalhadores com vínculo permanente e não permanente da Portway - Handling de Portugal, SA nas condições referidas no número 1 do artigo 1.º e reúne-se normalmente na sede da empresa, sita no Aeroporto de Lisboa.

#### Artigo 5.º

#### (Competência da assembleia geral)

Compete à assembleia geral:

a) Definir as bases orgânicas da representação dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;

c) Acompanhar e decidir sobre a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos, e na lei;

d) Acompanhar e decidir sobre a actividade dos represen-

tantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT;

f) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a qualquer comissão coordenadora.

### SECÇÃO III

#### Assembleia geral - Funcionamento

##### Artigo 6.º

###### (Convocação da assembleia geral)

1- A assembleia geral pode ser convocada:

a) Pela comissão de trabalhadores (CT);

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

2- a) No caso da alínea b) do número 1, a CT pode convocar a assembleia no prazo máximo de 15 dias;

b) Nos restantes casos, a convocação da assembleia geral é feita com 8 dias de antecedência.

3- Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo da alínea b) do número anterior, aquela só se realizará se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

##### Artigo 7.º

###### (Assembleia geral de emergência)

1- A definição da natureza urgente da assembleia, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

2- As convocatórias para estas assembleias são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

##### Artigo 8.º

###### (Assembleias sectoriais)

Poderão realizar-se assembleias sectoriais, que deliberam sobre:

a) Assuntos de interesse específico para o sector ou área de produção;

b) Questões atinentes ao sector ou à competência delegada às subcomissões de trabalhadores.

##### Artigo 9.º

###### (Funcionamento da assembleia geral)

1- A assembleia geral delibera validamente sempre que nela participem 20 % ou 100 trabalhadores Portway - Handling de Portugal, SA nos termos do número 1 do artigo 1.º, salvo para destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa permanentes e não permanentes.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

a) Destituição da CT.

4- A assembleia geral é presidida pela CT no respectivo âmbito.

5- A assembleia geral sectorial delibera validamente sempre que nela participem 25 % dos trabalhadores permanentes e não permanentes dessa área ou sector.

##### Artigo 10.º

###### (Sistemas de votação em assembleias)

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT e subcomissões de trabalhadores, à eleição e destituição dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, à adesão ou revogação de adesão a comissões de coordenadoras e à aprovação e alteração dos estatutos, decorrendo as votações nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e pela forma indicada nos regulamentos eleitorais inclusos nestes estatutos.

4- A assembleia geral pode submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

##### Artigo 11.º

###### (Discussão em assembleias)

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou dos seus membros de subcomissões de trabalhadores;

b) Aprovação ou alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;

c) Dissolução da Portway - Handling de Portugal, SA, ou pedido de declaração da sua falência.

2- A CT ou a assembleia podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

## CAPÍTULO II

### Comissão de trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Direitos e deveres da CT

##### Artigo 12.º

###### (Direitos da CT)

1- A CT tem direito, nomeadamente:

a) Receber a informação necessária ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controle de gestão na Portway - Handling de Portugal, SA;

c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, de sectores ou áreas de produção;



d) Participar na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

e) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

f) Participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras de que faça parte, na elaboração da legislação do trabalho;

h) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;

i) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

2- O órgão de gestão da empresa elabora a acta da reunião referida na alínea i) do número anterior, que deve ser assinada por todos os participantes.

3- O disposto na alínea h) do número 1 é aplicável às sub-comissões de trabalhadores em relação à hierarquia da empresa no nível respectivo.

#### Artigo 13.º

##### (Deveres da CT)

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

a) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controle de toda a actividade dos órgãos dos trabalhadores;

b) Exigir dos órgãos de gestão da Portway - Handling de Portugal, SA e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

c) Estabelecer e desenvolver relações de cooperação com as organizações dos trabalhadores;

d) Elaborar o regulamento interno de funcionamento da CT nas primeiras reuniões após a sua eleição, ou a sua alteração em qualquer altura em que tal se mostre necessário;

e) Elaborar e controlar o orçamento anual da CT.

## SECÇÃO II

### Controle de gestão

#### Artigo 14.º

##### (Controle de gestão)

1- O controle de gestão visa proporcionar e promover a intervenção e empenhamento organizado dos trabalhadores na actividade da Portway - Handling de Portugal, SA, no sentido da defesa dos trabalhadores e da consolidação da Portway - Handling de Portugal, SA e sua viabilização.

2- O controle de gestão é exercido pela CT da Portway - Handling de Portugal, SA nos termos e sua viabilização segundo as normas previstas na Constituição, na lei ou em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

#### Artigo 15.º

##### (Direitos instrumentais)

Para o exercício das atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 16.º

##### (Direito à informação)

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação vinculando não só o conselho de administração da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o conselho de administração da Portway - Handling de Portugal, SA abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;

c) Modalidades de financiamento;

d) Situação de aprovisionamento;

e) Previsão, volume e administração de vendas;

f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e grau de abstencionismo;

g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão de actividades da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 12.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao conselho de administração da Portway - Handling de Portugal, SA.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, ou de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

7- Os membros da CT não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenham recebido, no âmbito do direito de informação ou consulta, com menção expressa da respectiva confidencialidade.

8- O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro da CT.

9- A qualificação de informação como confidencial, a não prestação de informação ou a não realização de consulta deve ser fundamentada por escrito, com base em critérios objectivos, assentes em exigências de gestão.

10- A CT pode impugnar a qualificação como confidencial das situações previstas no número anterior nos termos previstos nos Código de Processo do Trabalho.

## Artigo 17.º

### (Obrigatoriedade de parecer prévio)

1- A empresa deve solicitar o parecer da CT antes de praticar os seguintes actos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

*a)* Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoção dos trabalhadores;

*b)* Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

*c)* Quaisquer medidas de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudança na organização de trabalho;

*d)* Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua insolvência.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3- A prática de quaisquer dos actos referidos no número 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4- O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

5- A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

6- Quando esteja em causa decisão por parte da empresa no exercício de poderes de direcção e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e de consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

## Artigo 18.º

### (Controle de gestão)

1- Em especial, para a realização do controle de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

*a)* Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

*b)* Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

*c)* Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

*d)* Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;

*e)* Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da

empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

2- A competência da CT para o exercício do controle de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

## Artigo 19.º

### (Participação nos processos de reestruturação)

1- Em especial, no âmbito da participação na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:

*a)* O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 18.º, sobre as formulações dos planos ou projectos de reestruturação;

*b)* O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de serem aprovados;

*c)* O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

*d)* O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos competentes da empresa.

## Artigo 20.º

### (Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

*a)* Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

*b)* Intervir no controle dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

*c)* Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

*d)* Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 17.º;

*e)* Exercer os direitos previstos nas alíneas *d)* e *e)* do artigo 18.º;

*f)* Visar as folhas de remunerações e as guias relativas ao pagamento das contribuições destinadas às caixas de previdência;

*g)* Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para as caixas de previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

*h)* Visar os mapas de quadros de pessoal.

## Artigo 21.º

### (Gestão de serviços sociais)

1- A CT tem o direito de participar no controlo dos serviços sociais destinados e utilizados pelos trabalhadores da Portway - Handling de Portugal, SA nomeadamente:

*a)* Infantário;

2- A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços

sociais destinados aos trabalhadores da Portway - Handling de Portugal, SA:

- a) Fundo de solidariedade;
- b) Seguros.

#### Artigo 22.º

##### (Participação na elaboração da legislação do trabalho)

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

### SECÇÃO IV

#### Condições e garantias para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 23.º

##### (Tempo para o exercício de voto)

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o período de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 24.º

##### (Reuniões na empresa convocadas pela CT)

1- A CT tem o direito de realizar assembleias e outras reuniões de trabalhadores no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano, não podendo o tempo despendido causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, o qual conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Para os efeitos do número anterior, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões aos órgãos de gestão com a necessária antecedência.

#### Artigo 25.º

##### (Procedimento para reuniões de trabalhadores no local de trabalho)

1- A CT deve comunicar à empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

2- No caso de reunião a realizar durante o horário de tra-

balho, a CT e/ou as sub-CT se for o caso devem apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Após receber a comunicação referida no número 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, a empresa deve pôr à disposição da CT, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto nos números 1 e 2 do artigo anterior.

#### Artigo 26.º

##### (Acção da CT no interior da empresa)

A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

#### Artigo 27.º

##### (Direito de afixação e de distribuição de documentos)

A CT tem o direito de afixar e distribuir todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### (Direito a instalações adequadas)

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de administração da Portway - Handling de Portugal, SA.

#### Artigo 29.º

##### (Direito a meios técnicos)

A CT tem o direito a obter do conselho de administração da Portway - Handling de Portugal, SA, os meios técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 30.º

##### (Direito a meios materiais)

A empresa deve pôr à disposição da CT e das sub-CT todos os meios materiais e físicos, bem como instalações adequadas para a plenitude do seu exercício.

#### Artigo 31.º

##### (Crédito de horas)

1- Para o exercício das suas funções, cada membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

- a) Subcomissão de trabalhadores - oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores - vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora - vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais de uma das estruturas referidas no número anterior não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

3- A comissão de trabalhadores pode deliberar por unani-

midade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais.

4- A comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade que um dos seus membros tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, não sendo neste caso aplicável o disposto no número 3.

5- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

6- Atendendo à dimensão da empresa, a comissão de trabalhadores poderá acordar com o conselho de administração um regime de crédito de horas e a existência de elementos a tempo inteiro, em termos mais favoráveis à prossecução das suas atribuições.

#### Artigo 32.º

##### (Faltas de representantes de trabalhadores)

1- As ausências de membros da CT e das subcomissões de trabalhadores por motivo de desempenho de funções nessas estruturas de representação dos trabalhadores que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

2- A estrutura em que se integra o trabalhador deve comunicar à empresa, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas quarenta e oito horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

3- A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

#### Artigo 33.º

##### (Autonomia e independência da CT)

1- A CT é independente do Estado, dos partidos e associações políticas, das instituições religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades referidas no número anterior promover a constituição, manutenção e financiamento do funcionamento da CT, ingerirem na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

#### Artigo 34.º

##### (Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas)

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem, em conformidade com os artigos da Constituição referentes às CT, com a lei e outras normas aplicáveis às CT e com estes estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas no Código do Trabalho e, se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior da prevista no

Código do Trabalho ou convenção colectiva de trabalho, se mais favorável.

#### Artigo 35.º

##### (Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores)

1- Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras, não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

2- A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à estrutura a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

#### Artigo 36.º

##### (Protecção legal)

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

#### Artigo 37.º

##### (Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento)

1- A suspensão preventiva de trabalhador membro da CT, de subcomissão de trabalhadores, e de comissão coordenadora não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das suas funções.

2- Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro da CT, de subcomissão de trabalhadores, de comissão coordenadora ou eleito para órgão estatutário da empresa, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

3- A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador referido nos números anteriores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4- A acção de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

5- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro da CT ou de subcomissão de trabalhadores ou eleito para órgão estatutário da empresa, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada no mínimo nos termos do número 3 do artigo 392.º do Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

## SECÇÃO V

### Enquadramento geral da competência e direitos



Artigo 38.º

**(Personalidade e capacidade da comissão de trabalhadores)**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

Artigo 39.º

**(Tratamento mais favorável)**

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao conjunto dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva de trabalho, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

SECÇÃO VI

**Composição, organização e funcionamento da CT**

Artigo 40.º

**(Sede da CT)**

A sede da CT localiza-se na sede da Portway - Handling de Portugal, SA no Aeroporto de Lisboa.

Artigo 41.º

**(Composição)**

A CT é composta por 11 elementos.

Artigo 42.º

**(Duração do mandato)**

1- O mandato da CT é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

2- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as suas actividades depois da publicação da respectiva composição nos termos do artigo 438.º do Código Trabalho.

Artigo 43.º

**(Reuniões da CT)**

1- A CT reúne ordinariamente três vezes por mês de acordo com a disponibilidade de créditos de horas dos seus membros.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, 3 dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 44.º

**(Prazo de convocatória)**

1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar quando possível determinadas nas suas reuniões em dia, hora e local após a respectiva eleição.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com, pelo menos, 5 dias de antecedência.

3- As convocatórias para as reuniões de emergência não estão sujeitas a quaisquer prazos ou formalidades.

Artigo 45.º

**(Coordenação da CT)**

A actividade da CT é coordenada por um secretariado designado para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse e constituído por 5 elementos.

Artigo 46.º

**(Poderes para obrigar a CT)**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, 3 dos membros do secretariado da CT.

Artigo 47.º

**(Deliberações da CT)**

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 48.º

**(Perda do mandato)**

1- Perde o mandato o elemento da CT que faltar justificadamente ou injustificadamente a 10 reuniões seguidas ou 15 interpostas, não podendo ser consideradas as faltas por motivo de férias, serviço ou baixa médica.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 49.º

**(Regras a observar no caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos)**

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o elemento a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes se os houver.

2- a) Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituição ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, a assembleia geral elege uma comissão eleitoral à qual incumbe a promoção de novas eleições no prazo mínimo de 60 dias;

b) A assembleia geral para eleição da comissão eleitoral será convocada pelos membros da CT em efectividade de funções, que ficarão com a responsabilidade sobre as instalações da CT até à tomada de posse da comissão.

3- A comissão eleitoral deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

4- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão à assembleia geral, que se pronunciará.

## SECÇÃO VII

### Subcomissões de trabalhadores

#### Artigo 50.º

##### (Subcomissões de trabalhadores)

Haverá uma subcomissão de trabalhadores em cada delegação da empresa no Continente e nas Regiões Autónomas, ou que embora vinculados a essas áreas, estejam deslocadas no estrangeiro ao serviço da empresa podendo haver outras em novos estabelecimentos ou desde que se verifiquem condições para tal nos termos da lei.

O mandato das sub-CT é de 2 anos, podendo ser alargado a 4 anos, e deverá coincidir com o da CT.

#### Artigo 51.º

##### (Composição das subcomissões de trabalhadores)

A composição das subcomissões de trabalhadores têm os seguintes limites máximos:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores - 1 membro;
- b) Estabelecimentos com 50 a 200 trabalhadores - 3 membros;
- c) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores - 5 membros.

#### Artigo 52.º

##### (Competência das subcomissões de trabalhadores)

A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos, respeitantes à organização, direitos e funcionamento da CT.

#### Artigo 53.º

##### (Articulação com a CT)

1- As subcomissões de trabalhadores efectuam reuniões periódicas com a CT.

2- A CT pode realizar reuniões alargadas às subcomissões de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um estabelecimento, a CT reúne obrigatoriamente alargada com a respectiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

#### Artigo 54.º

##### (Eleição)

- 1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 10%

dos trabalhadores do estabelecimento.

2- As regras aplicáveis são as que vigoram para a eleição da CT.

## SECÇÃO VIII

### Comissões coordenadoras

#### Artigo 55.º

##### (Comissões coordenadoras por actividade económica e por área geográfica)

1- A CT poderá aderir à comissão coordenadora de CT das empresas do sector de transportes e à comissão coordenadora de CT do distrito de Lisboa.

2- A CT articula-se com as comissões coordenadoras que integre através da realização de reuniões conjuntas ou encontros sectoriais ou regionais para tratar de assuntos de interesse dos trabalhadores.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral e das deliberações do voto secreto

#### CAPÍTULO I

#### Eleição da CT

#### Artigo 56.º

##### (Capacidade eleitoral)

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

#### Artigo 57.º

##### (Princípios gerais sobre o voto)

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho ou da base, por motivo de serviço, e dos que estejam em férias e daqueles que se encontrem de acidente de trabalho.

3- Não é permitido o voto por procuração.

4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 58.º

##### (Caderno eleitoral)

1- A CT solicita ao conselho de administração da empresa um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, número e centro de responsabilidade ou de custos.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

### Artigo 59.º

#### (Comissão eleitoral)

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral;

2- A CE, deverá ser constituída por 3 elementos de CT, eleitos por voto simples em reunião de CT enumerada para o efeito e lavrada em acta, um dos quais é presidente e 2 vogais, bem como um delegado de cada lista concorrente ao acto eleitoral;

3- A CE, terá quórum deliberativo e constitutivo com uma maioria simples dos representantes, sendo que, em caso de empate o presidente tem voto de qualidade;

4- A CE, suspenderá o mandato na data de publicação, em *Boletim do Trabalho e Emprego* dos membros da comissão de trabalhadores e terminará quando for eleita a nova comissão eleitoral. Tal mandato inicia-se com o disposto em número 2.

### Artigo 60.º

#### (Data da eleição)

A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato de cada CT.

### Artigo 61.º

#### (Convocatória da eleição)

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao(s) órgão(s) de gestão da empresa, na mesma data que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue em protocolo.

### Artigo 62.º

#### (Quem pode convocar o acto eleitoral)

1- O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2- O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou por 100 trabalhadores da empresa, caso a comissão eleitoral deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

### Artigo 63.º

#### (Candidaturas)

1- Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20 % ou 100.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser

completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema.

### Artigo 64.º

#### (Apresentação de candidaturas)

1- As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação, assinada por todos os candidatos ou em termos individuais e subscrita pelos proponentes nos termos dos artigos 60.º, 61.º e 63.º

3- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

### Artigo 65.º

#### (Rejeição de candidaturas)

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de 24 horas, a contar da data e hora da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos e com o regulamento eleitoral divulgado.

3- As irregularidades e violações detectadas a estes estatutos e ao regulamento eleitoral divulgado podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de 48 horas a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos e no regulamento eleitoral divulgado são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

### Artigo 66.º

#### (Aceitação de candidaturas)

1- Até ao décimo quinto dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letras, que funcionarão como siglas, atribuídas pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

### Artigo 67.º

#### (Campanha eleitoral)

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos leitores e tem lugar entre a data da publicação das listas e o dia

anterior à data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com a campanha eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 68.º

##### (Local e horário da votação)

1- A votação efectua-se no local e durante as horas do trabalho.

2- A votação deve, na medida do possível, realizar-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos e locais de voto na empresa.

3- A votação inicia-se 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos, 60 minutos depois do período de funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 69.º

##### (Laboração contínua e horários diferenciados)

1- A votação decorre de modo que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horários diferenciados têm o direito de exercer o direito de voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos 30 minutos antes do começo e 60 minutos depois do fim.

#### Artigo 70.º

##### (Mesas de voto)

1- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

2- A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número 1 podem ser agregados, para efeitos de votação, às mesas de voto de estabelecimentos diferentes.

5- As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a não prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

#### Artigo 71.º

##### (Composição e formas de designação das mesas de voto)

1- As mesas de voto são compostas por 1 presidente e 2 vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, competindo-lhe a direcção da respectiva votação.

2- Havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designadas pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou de subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores com direito a voto.

3- Cada candidatura tem o direito de designar 1 delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar

todas as operações.

4- Os membros das mesas de voto são, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

#### Artigo 72.º

##### (Boletins de voto)

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 73.º

##### (Acto eleitoral)

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3- Em local afastado da mesa de voto o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim em 4 e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas, devendo o registo conter um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta.

5- Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 74.º

##### (Valor dos votos)

1- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer marca.

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

b) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra;

d) O voto por correspondência, quando o boletim de voto não chegue ao seu destino nas condições previstas no artigo 72.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

### Artigo 75.º

#### (Abertura das urnas e apuramento)

1- A abertura das urnas de voto e o respectivo apuramento têm lugar simultaneamente em todas as mesas de voto e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante da acta.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do local de votação durante o prazo de 15 dias, a contar do apuramento respectivo.

4- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral, à qual são também enviados os cadernos eleitorais.

5- A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

### Artigo 76.º

#### (Registos e publicidade)

1- Durante o prazo de 15 dias, a contar do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado, bem como comunicado o resultado da votação à empresa.

2- No prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, a comissão eleitoral requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, por carta registada com aviso de recepção ou entregue por protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número Portway - Handling de Portugal, SA profissão, local de trabalho, data de nascimento, número do bilhete de identidade e respectivo arquivo de identificação ou cartão de cidadão;

b) Cópia da acta de apuramento global e documentos anexos.

4- As comunicações a que se referem os números 2 e 3 devem indicar correctamente o endereço da CT, indicação que deve ser mantida actualizada.

### Artigo 77.º

#### (Recursos para impugnação da eleição)

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido, por escrito, à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da publicação dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número 4.

6- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral, se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

### Artigo 78.º

#### (Destituição da CT)

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo, por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes e a participação mínima de 20 % dos trabalhadores da empresa (artigo 9.º).

3- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 58.º e 59.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da recepção do documento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa e deve ser fundamentada.

7- A deliberação é precedida de discussão em assembleia geral, nos termos do artigo 11.º

8- No mais, aplica-se à deliberação, com as devidas adaptações, as regras referentes à eleição da CT.

### Artigo 79.º

#### (Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores)

1- A eleição das subcomissões de trabalhadores efectiva-se segundo as normas destes estatutos, aplicáveis com as necessárias adaptações.

2- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

## CAPÍTULO II

### Outras deliberações por voto secreto



Artigo 80.º

**(Alteração dos estatutos)**

1- Sem prejuízo de discussão prévia em assembleia geral, às deliberações para alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras para a eleição da CT.

2- Para a deliberação prevista no número anterior exige-se a maioria relativa dos votantes.

3- Os estatutos são entregues em documento electrónico, nos termos da portaria do ministro responsável pela área laboral.

Artigo 81.º

**(Adesão ou revogação de adesão a comissões coordenadoras)**

As deliberações para a adesão ou revogação da adesão da CT à comissão coordenadora são tomadas segundo as regras deferidas no artigo 46.º destes estatutos.

Artigo 82.º

**(Outras deliberações por voto secreto)**

As regras constantes destes estatutos para a eleição da CT aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO III

**Disposições finais**

Artigo 83.º

**(Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto)**

Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 78.º a 82.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 84.º

**(Entrada em vigor)**

A comissão de trabalhadores e a subcomissão só podem iniciar as suas actividades depois do registo e da publicação dos estatutos e da respectiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego* promovidos pelo ministério responsável pela área laboral.

Artigo 85.º

**(Destino do património no caso de extinção da CT)**

Ocorrendo a extinção da CT, o respectivo património reverterá a favor da empresa e, se esta o não aceitar, será entregue à comissão de trabalhadores ou coordenadora que vier substituir a, até aqui existente.

Registado em 4 de setembro de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 108, a fl. 33 do livro n.º 2.