



AVISO PRÉVIO DE GREVE

Ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (DGERT)

Ao Ministério da Economia.

À Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias (ANTRAM)

À Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis (ANAREC)

À APETRO – Associação Portuguesa de Empresas Petrolíferas

Tendo em conta:

1. Que se encontrava agendada uma Greve Geral para o passado dia 23 de Maio de 2019, que reivindicava o Reconhecimento oficial da Categoria Profissional de Motorista de Matérias Perigosas; a Obrigatoriedade do patrocínio pelas Entidades Patronais de acompanhamento médico anual aos motoristas expostos a substâncias tóxicas e nocivas; o Reconhecimento de Estatuto de profissão de desgaste rápido, com redução de um ano à idade de por cada quatro anos no exercício de funções de transporte de matérias perigosas; o Respeito pelo direito à retribuição e ao horário de trabalho diurno, noturno e suplementar, traduzindo-se num aumento substancial dos valores remuneratórios e na abolição de esquemas remuneratórios que visam a fuga aos impostos e a perda de direitos pelos motoristas.
2. Que no dia 9 de Maio de 2019 a ANTRAM e o SNMMP celebraram uma declaração conjunta, acertando diversos temas, incluindo o remuneratório, partindo dum salário base de € 700,00 em Janeiro de 2020, atualizado em Janeiro de 2021 e em Janeiro de 2022 com um acréscimo de € 100,00 em cada ano, que deveria ser apresentada aos sócios e que só na condição da sua aceitação a greve seria desconvocada (v.g. Doc. 1 em anexo).
1. Que tanto o SNMMP como a ANTRAM realizaram 4 plenários com vista à apresentação daquelas condições aos seus associados, e que no dia 17 de Maio celebraram um protocolo negocial, que refere as condições da declaração conjunta apresentada, confirmando que aquela era agora concretizada.
2. Que o SNMMP desconvocou a referida greve nacional tendo em conta a aceitação daqueles 2 documentos, iniciando um conjunto de reuniões com vista à transposição daquelas condições para a revisão do Contrato Coletivo de Trabalho (v.g. Doc. 2 em anexo).
3. Que no decorrer das reuniões com vista à reforma do CCTV a ANTRAM recusou formalmente cumprir com o que se comprometeu com o SNMMP, enganando assim todos os motoristas com o único objetivo de ganhar tempo sem que existisse a referida greve.
4. Que o SIMM já em Setembro de 2018 havia deduzido oposição à portaria de extensão publicada em Diário da República (Portaria n.º 287/2018), ficando dessa forma livre para negociar um CCT na totalidade para a categoria profissional de Motorista.
5. Que a ANTRAM não tem mostrado a intenção de aceitar nenhuma das propostas do SIMM desde a negociação iniciada entre ambos a 20 de Fevereiro de 2019 para um CCT global para a categoria profissional de Motorista.
6. Que aquando da assinatura do protocolo negocial para a revisão do CCT foi garantido ao SIMM que não havia qualquer documento onde tivessem ficado verdadeiras melhores condições do que as

que nos eram apresentadas nesse protocolo, o que já vimos pelo documento 1 em anexo que não é verdade, enganando claramente a esta estrutura sindical com vista a causar divisão entre as estruturas que representam os trabalhadores, para daí obter vantagens ilícitas. (v.g. Doc. 3 em anexo)

7. Que em Outubro de 2018 com a entrada em vigor do CCTV para todo o sector, veio a confirmar-se que a suposta valorização salarial era feita à custa da enorme retirada de direitos.
8. Que o novo CCTV continua a permitir o pagamento das ajudas de custo com base nos quilómetros percorridos, à viagem e ou à tonelagem transportada, todos fatores geradores de insegurança rodoviária e que a ANTRAM teima em manter, e dessa forma prejudicar os trabalhadores em matéria de proteção social, efetuando descontos ilegais e favorecendo a evasão fiscal.
9. Que consideramos que os motoristas de mercadorias são trabalhadores como quaisquer outros e devem ter o direito ao pagamento do trabalho suplementar.
10. Que os motoristas filiados no SNMMP e no SIMM realizaram um Congresso Nacional no passado dia 6 de Julho de 2019, e deliberaram por unanimidade que a manter-se a postura da ANTRAM em incumprir com o que se encontrava acordado, a greve que foi interrompida deveria continuar.
11. Que o SNMMP e o SIMM apresentaram uma proposta de revisão do CCTV que inclui as matérias protocoladas, e das quais os filiados nestes Sindicatos não prescindem. (v.g. Doc. 4 em anexo).
12. Que, questionada a ANTRAM, veio confirmar que não pretende cumprir com o acordo.

Vêm os Sindicatos SNMMP e SIMM ao abrigo do artigo 57º da Constituição da República Portuguesa e nos termos dos artigos 530.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, declarar **GREVE GERAL DOS MOTORISTAS**, independentemente do regime de vinculação ou colaboração, regime de prestação de trabalho, área de exercício funcional, **desde as 00:01 horas do dia 12 de Agosto de 2019 e por TEMPO INDETERMINADO**, caso a ANTRAM persista no descrédito e no desrespeito pelos cerca de 50.000 motoristas portugueses, e mantenha a recusa na inclusão daqueles protocolos no novo CCTV, como antes havia prometido.

Encontrando-se este sector elencado na lista de atividades em que deve ser assegurada a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, de acordo com a alínea h) do n.º2 do art.º 537 do Código do Trabalho, propomos que os serviços mínimos a assegurar:

- a) Abastecimento de combustíveis e matérias perigosas, aos hospitais, centros de saúde, clínicas de hemodialise e outras estruturas de prestação de cuidados de saúde inadiáveis, estabelecimentos prisionais, bases aéreas, serviços de proteção civil, bombeiros, forças de segurança e unidades autónomas de gaseificação (UAG) nas mesmas condições em que devem assegurar em dias úteis, de feriado e /ou descanso semanal;
- b) Abastecimento de combustíveis aos portos, aeroportos e postos de abastecimento das empresas que têm por objeto a prestação de serviço público de transportes de passageiros, rodoviários, ferroviários e fluviais, tendo por referência 25% dos trabalhadores afetos a este tipo de serviço por cada empresa;
- c) Abastecimento de gasóleo colorido e marcado e abastecimento de combustíveis a postos privativos ou cooperativos de empresas de transportes públicos rodoviários de mercadorias, tendo por referência 25% dos trabalhadores afetos a este tipo de serviço por cada empresa;
- d) Abastecimento de combustíveis a estruturas residenciais para pessoas idosas, centros de acolhimento residencial para crianças e jovens, estabelecimentos de ensino, IPSS's e Santas Casas da Misericórdia, tendo por referência 25% dos trabalhadores afetos a este tipo de serviço por cada empresa;
- e) Abastecimento de combustíveis a todos os postos de combustível do território nacional, granel e gás embalado, tendo por referência 25% dos trabalhadores afetos a este tipo de serviço por cada empresa.
- f) Transporte de cargas necessárias nas refinarias e parques, na CLT e na CLC, nos casos em que

a acumulação de stocks de produtos refinados imponha o funcionamento das unidades em regimes abaixo dos respetivos mínimos técnicos, de acordo com os manuais de operação;

- g) Transporte de cargas necessárias nas refinarias e parques, na CLT e na CLC, nos casos em que a acumulação de stocks de petróleo bruto ou de outras matérias-primas em armazenagem sejam insuficientes para garantir o funcionamento das unidades nos respetivos mínimos técnicos, de acordo com os manuais de operação, em virtude das implicações na satisfação de necessidades sociais impreteríveis e na segurança e manutenção dos equipamentos e instalações das unidades processuais das refinarias de Sines e Matosinhos;
- h) Transporte estritamente indispensável com as restantes unidades e instalações dos sistemas industriais das áreas de Sines e Matosinhos associados às refinarias da Petrogal, de forma a garantir o funcionamento estável das suas unidades à carga mínima, de acordo com os respetivos manuais de operação, de forma a evitar riscos para a segurança dos equipamentos e instalações e impactos ambientais.
- i) Abastecimento de combustíveis ao posto de abastecimento interno (HOMEBASE) dos CTT na Zona Norte, sito a Maia, nas mesmas condições em que o devem assegurar em dias úteis;
- j) Abastecimento de combustíveis aos postos de abastecimento interno das empresas de resíduos sólidos urbanos, resíduos perigosos hospitalares, material radioativo para fins clínicos/medicinais, distribuição de medicamentos, e alimentação de animais, nas mesmas condições em que devem assegurar em dias úteis;

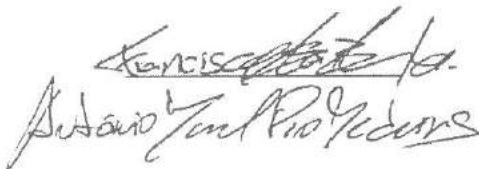
Os trabalhadores para assegurar os serviços mínimos são designados e escalados pelas empresas que operam veículos, devendo para tanto informar estes Sindicatos por via eletrónica com uma antecedência mínima de 48H, indicando o número de veículos, as respetivas matrículas, e os motoristas escalonados, e os Sindicatos responderão pela mesma via nas 24H seguintes, eventuais alterações às escalas apresentadas, sendo que a garantia dos serviços mínimos deverá ser assegurada em primeiro lugar pelos não grevistas, e só em último recurso os trabalhadores grevistas, devendo para tanto os Sindicatos estarem autorizados a verificar as matrículas e os serviços distribuídos, na porta de cada centro de distribuição.

A representação dos trabalhadores em greve é delegada, na Comissão sindical, delegados sindicais e piquetes de greve.

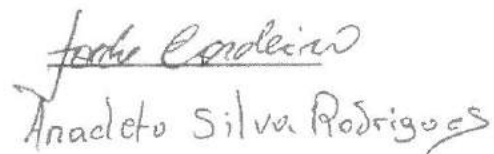
JUNTA: 4 Documentos que se têm por integralmente reproduzidos

Lisboa, 15 de Julho 2019

P'lo S.N.M.M.P.



P'lo S.I.M.M.



Declaração Conjunta

DOC. 1
T-1a

1. O Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas e a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias ("ANTRAM") manifestam conjuntamente a intenção de prosseguir as negociações que têm vindo a realizar num bom clima negocial.
2. O Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas e a ANTRAM reconhecem, conjuntamente, que estão a trabalhar no sentido de dignificação das condições de trabalho dos motoristas de mercadorias perigosas, incluindo na parte salarial.
3. O Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas e a ANTRAM reconhecem também que as partes estão empenhadas em garantir um aumento salarial sujeito a tributação na sequência dos princípios ajustados na última reunião, que determine uma remuneração bruta global de cerca de 1.400,00€ mensais num mês normal de trabalho, repartidos pelas diversas rubricas e subsídios, incluindo um novo subsídio de operações com mercadorias perigosas que será obrigatório, regular, fixo e invariável para os motoristas que manuseiem de forma regular e não sazonal mercadorias perigosas líquidas e gasosas, aumento esse que determina um acréscimo retributivo de cerca de € 250,00 mensais face ao que atualmente existe.
4. O Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas e a ANTRAM reconhecem, por fim, em garantir aos motoristas de materiais perigosos um acréscimo da retribuição global (a repartir entre as diversas rubricas fixas) de € 100,00 em 2021 e outros € 100,00 em 2022, caso as condições económicas o permitam relativamente a este último, bem como em indexar para o futuro aumentos anuais da retribuição em função do aumento do salário mínimo nacional.
5. O Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas irá diligenciar junto do Governo para que a circulação de mercadorias perigosas líquidas e gasosas seja interdita aos domingos e feriados nacionais à semelhança do que se passa noutros países da União Europeia.
6. O Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas e a ANTRAM voltarão a reunir no decurso deste mês, em data a ajustar.
7. O teor desta declaração fica condicionado a aprovação do mesmo por parte dos filiados no Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas e associados da ANTRAM, caso em que a greve será desconvocada.

Lisboa, 9 de maio de 2019

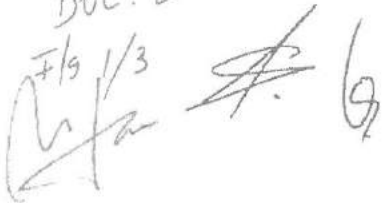
Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas

Francisco [assinatura]

Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias

[assinatura]

[assinatura]

DOC. 2
7/9 1/3


PROTOCOLO NEGOCIAL

ENTRE:

PRIMEIRO: ANTRAM – Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias, neste ato representado pelo Presidente da Direção Nacional, Gustavo Paulo Duarte;

e

SEGUNDO: Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas neste ato representado pelo Presidente Francisco São Bento.

CONSIDERANDO QUE:

- A) O Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas apresentou, recentemente, no passado dia 9 de maio, um pré-aviso de greve, pelo qual enunciou um conjunto de reivindicações perante a ANTRAM;
- B) É expectável que a greve em apreço, que teria início no próximo dia 23 de maio, provocasse prejuízos muito significativos à economia nacional, a todos os agentes do setor e, acima de tudo, à população em geral, pondo em causa a respetiva mobilidade;
- C) A ANTRAM é a mais representativa Associação Patronal de Transporte Público Rodoviário de Mercadorias, tendo celebrado, recentemente, um Acordo Coletivo de Trabalho ("ACT") publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 34, de 15 de setembro de 2018;
- D) A ANTRAM e o Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas iniciaram um procedimento negocial tendo em vista a boa regulação das relações laborais entre os empregadores representados pela ANTRAM e os trabalhadores representados pelo Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas, celebrando um Protocolo Negocial a 18 de abril de 2019;
- E) O Governo, por sua vez, tendo em conta o interesse coletivo e a necessidade de garantir a satisfação das necessidades coletivas, tem acompanhado o referido procedimento negocial criando as condições necessárias para que as partes possam, em paz social, atingir os resultados pretendidos; e
- F) No decurso das negociações, e após realizadas duas reuniões entre as partes, ambas celebraram um Acordo de Princípio que ficou condicionado à apresentação e/ou aprovação do mesmo por parte dos filiados e dos associados, respetivamente do Sindicato e da ANTRAM, acordo de princípio esse que é agora concretizado;

É celebrado o presente Protocolo de Negociação que as partes se comprometem a cumprir e respeitar, nos termos gerais do princípio da boa fé, e que se rege nos seguintes termos:

DOC. 2

F/S 2/3



6

1. OBJETO

1.1. Pelo presente Protocolo, as partes outorgantes comprometem-se, num bom clima negocial, com efeitos a partir da presente data e até 31 de dezembro de 2019, a prosseguir as negociações que têm vindo a realizar, de forma a promover e dignificar a atividade de motorista de matérias perigosas.

1.2. Tendo em vista a continuidade das negociações, as partes voltarão a reunir no decurso deste mês, em data a ajustar.

2. PRESSUPOSTOS DA NEGOCIAÇÃO

As partes desde já acordam que a respetiva negociação que decorrerá a propósito da revisão da convenção coletiva de trabalho terá em consideração os seguintes pressupostos, já aceites por ambas as partes:

2.1. Cláusulas Não Pecuniárias

- i. Inclusão de um capítulo autónomo no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho referente aos motoristas de matérias perigosas de mercadorias;
- ii. Realização de exames de saúde anuais aos trabalhadores, com base nas melhores práticas médicas;
- iii. Possibilidade, a avaliar de acordo com a pretensão das partes, da consulta de diversas entidades (v.g. Organização Internacional do Trabalho) que possibilitem a definição da periodicidade e dos concretos exames de saúde a realizar aos trabalhadores;
- iv. Criação de seguro que cubra determinados riscos específicos e todos os tipos de danos em caso de ocorrência de acidente, semelhante ao que existe atualmente mas com capitais aumentados; e
- v. Reforço do controlo dos tempos de trabalho praticados pelos trabalhadores, de forma a ficar claro que nenhum trabalhador trabalhe mais do que 48h num período de referência de quatro meses.

2.2. Cláusulas Pecuniárias

- i. Promoção de um aumento salarial sujeito a tributação que determine uma remuneração bruta global de €1.400,00 mensais num mês normal de trabalho de um motorista afeto ao transporte e manuseamento de matérias perigosas líquidas e gasosas a granel, repartidos pelas diversas rubricas e subsídios;
- ii. Para efeitos do número anterior, e a partir de 1 de janeiro de 2020, será atribuído a todos os trabalhadores motoristas uma retribuição base de €700,00;
- iii. Para efeitos do ponto i., a Primeira Outorgante compromete-se a atribuir um novo subsídio de operações com mercadorias perigosas que será obrigatório, regular, fixo e invariável para os motoristas que manuseiem de forma regular e não sazonal mercadorias perigosas líquidas e gasosas, no valor de €125,00;

Doc. 2
F/s 3/3

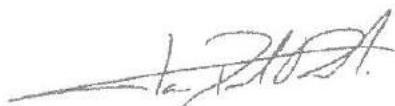

- iv. A Primeira Outorgante garante aos motoristas de materiais perigosos um acréscimo da retribuição global (a repartir entre as diversas rubricas fixas) a partir de 2021 indexado à evolução da retribuição mínima mensal garantida.
- v. O presente acordo é celebrado no pressuposto de que o Governo irá desenvolver os seus melhores esforços para apoiar o setor, nomeadamente impedindo a circulação de veículos de matérias perigosas em cisterna aos domingos e feriados e criando as condições para promover uma distribuição equilibrada dos combustíveis durante a semana.

3. PAZ SOCIAL

- 1. Como consequência do presente Protocolo, o Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas compromete-se a desconvocar com efeitos imediatos a greve agendada para o dia 23 de maio de 2019.
- 2. No decurso das negociações, as partes comprometem-se a diligenciar pela criação e manutenção de um clima de diálogo e paz social, mantendo o diálogo como forma resolução de diferendos ou divergências entre as partes, até à conclusão das negociações

Lisboa, 17 de maio de 2019

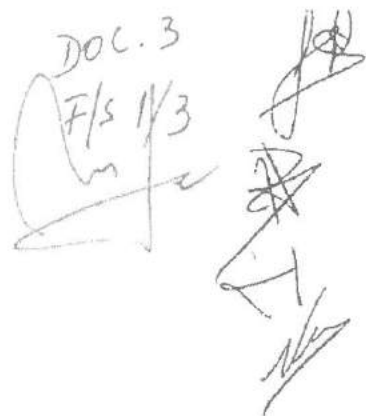
Pela ANTRAM – Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias



Pelo Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas



DOC. 3
F/S 1/3



PROTOCOLO NEGOCIAL

ENTRE:

PRIMEIRO: ANTRAM – Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias, neste ato representado pelo Vice-Presidente pela Região de Lisboa e Vice-Presidente Executivo, respetivamente, Nelson Viera e Fernando Velasco

e

SEGUNDO: SIMM – Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias - neste ato representado pelo Secretário da Mesa da Assembleia e pelo Presidente do Conselho Fiscal, respetivamente, Anacleto da Silva Rodrigues e Pedro Duarte da Costa Leal

CONSIDERANDO QUE:

- A) A ANTRAM é a mais representativa Associação Patronal de Transporte Público Rodoviário de Mercadorias;
- B) O SIMM é uma organização sindical que representa os motoristas de mercadorias, seus filiados, que exercem a sua atividade profissional por conta de outrem;
- C) A ANTRAM e a FECTRANS celebraram, um Contrato de Trabalho Vertical ("CCTV") publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 34, de 15 de setembro de 2018, tendo o SIMM apresentada oposição à extensão do referido CCTV,
- D) As partes pretendem, agora, iniciar um processo negocial tendente à revisão atualização da referida convenção coletiva de trabalho, tendo por base determinados pressupostos negociais e sua subsequente subscrição por parte do SIMM.

Sujeito à aprovação dos órgãos de direcção do SIMM e ANTRAM, é celebrado o presente Protocolo de Negociação que as partes se comprometem a cumprir e respeitar, nos termos gerais do princípio da boa fé, e que se rege nos seguintes termos:

DOC. 3
F/s 2/3

[Handwritten signatures and initials]

1 OBJETO

1.1. Pelo presente Protocolo, as partes outorgantes comprometem-se, num bom clima negocial, com efeitos a partir da presente data e até 31 de dezembro de 2019, a iniciar um processo negocial, de forma a proceder à revisão do CCTV

1.2. Tendo em vista a continuidade das negociações, as partes voltarão a reunir, nos termos do calendário que irá ser acordado

2 PRESSUPOSTOS DA NEGOCIAÇÃO

As partes desde já acordam que a respetiva negociação que decorrerá a propósito da revisão da convenção coletiva de trabalho terá em consideração os seguintes pressupostos.

2.1. Cláusulas Não Pecuniárias

- i. Intensificação da pressão junto das Entidades Inspectivas, para o reforço do controlo dos tempos de trabalho praticados pelos trabalhadores, de forma a ficar claro que nenhum trabalhador trabalhe mais do que 48h num período de referência de quatro meses, nos termos da Lei e do CCTV em vigor, assim como para o cumprimento integral da convenção colectiva por parte das empresas e trabalhadores,
- ii. Realização de exames de saúde anuais aos trabalhadores, com base nas melhores práticas médicas
- iii. Possibilidade, a avaliar de acordo com a pretensão das partes, da consulta de diversas entidades (v.g. Organização Internacional do Trabalho) que possibilitem a definição da periodicidade e dos concretos exames de saúde a realizar aos trabalhadores,
- iv. Alargamento do seguro previsto na cláusula 55^a do CCTV, que cubra determinados riscos específicos e todos os tipos de danos em caso de ocorrência de acidente semelhante ao que existe atualmente mas com capitais aumentados,
- v. Inclusão de um capítulo autónomo no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho referente aos motoristas de matérias perigosas de mercadorias,

2.2. Cláusulas Pecuniárias

- i. Promoção de um aumento salarial sujeito a tributação - tabela salarial, diuturnidades, complemento salarial, cláusula 61^a, subsídio de trabalho nocturno, ajuda de custo TIR e subsídios de operações - que determinam crescimento da massa salarial global
- ii. Para efeitos do numero anterior, a partir de 1 de janeiro de 2020, será atribuído a todos os trabalhadores motoristas uma retribuição base de €700,00.
- iii. Para efeitos do ponto i, a Primeira Outorgante compromete-se a atribuir um novo subsídio de operações com mercadorias perigosas que será obrigatório, regular, fixo e invariável para os motoristas que manuseiem de forma regular e não sazonal mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, no valor de €125,00,

Doc. 3
F/5 3/3


- iv. Análise da oportunidade de criação de subsídio de operações para outros trabalhadores motoristas, com formação específica e que só eles podem manusear a carga que transportam;
- v. Sem prejuízo da negociação, a Primeira Outorgante garante, no mínimo, aos motoristas um acréscimo da retribuição global (a repartir entre as diversas rubricas fixas) a partir de 2021 indexado à evolução da retribuição mínima mensal garantida
- vi. O presente acordo é celebrado no pressuposto de que o Governo irá desenvolver os seus melhores esforços para apoiar o setor, nomeadamente impedindo a circulação de veículos de matérias perigosas em cisterna aos domingos e feriados e criando as condições para promover uma distribuição equilibrada dos combustíveis durante a semana.

3 PAZ SOCIAL

No decurso das negociações cumpridos os pressupostos deste protocolo, as partes comprometem-se a diligenciar pela criação e manutenção de um clima de diálogo e paz social, mantendo o diálogo como forma resolução de diferendos ou divergências entre as partes, até à conclusão das negociações.

Lisboa, 21 de maio de 2019

Pela ANTRAM – Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias



Pelo SIMM – Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias

Anacleto Silva Rodrigues

Rede para o Lul.



DOC. 4
F/S 1/44
[Handwritten signature]

PROPOSTA CONJUNTA DOS SINDICATOS NACIONAL DE MOTORISTAS DE MATÉRIAS PERIGOSAS E INDEPENDENTE DE MOTORISTAS DE MERCADORIAS

CAPÍTULO I Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a (Âmbito)

1. A presente regulamentação coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias (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 34, de 15 de setembro de 2018.
3. O presente CCTV abrangerá cerca de cinco mil empregadores e cerca de cinquenta mil trabalhadores.

Cláusula 2.^a (Vigência)

1. Este CCTV entra em vigor 5 dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.
2. O período de vigência será de 36 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
3. Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano para o qual foram acordados, 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 sucessivamente por períodos de um ano;
 - b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação,

Doc. 4
Fls 2/48

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 previstos na tabela salarial prevista no anexo III do presente CCTV, serão revistos anualmente nos termos do número três, a partir do dia 1 de janeiro de 2020, garantindo um aumento da retribuição do trabalho de € 100,00 no dia 1 de janeiro de 2021, e de € 100,00 no dia 1 de janeiro de 2022, mantendo-se nos anos subsequentes um aumento da retribuição base de acordo com a mesma taxa de atualização da retribuição mínima mensal garantida.

(Protocolo SNMMP– 2.2. iv) Protocolo FECTRANS e SIMM – 2.2. v))

Cláusula 3.ª

(Forma e tempo de revisão)

1. A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e conterá proposta de revisão, total ou parcial, da convenção.
2. A denúncia só poderá ter lugar nos sessenta dias que antecedem o termo do prazo convencionado na cláusula anterior.
3. 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.ª

(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 18 anos para motoristas e 16 anos para as restantes categorias profissionais abrangidas por este CCTV.
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.ª

(Definições)

1. Para efeitos de aplicação deste CCTV considera-se:
 - a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;
 - b) Pequena empresa a que emprega de 10 e menos de 50 trabalhadores;
 - c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;

DOC. 4
F/A 3/45


- d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.
2. Para efeitos do número anterior, o número de trabalhadores corresponde à média do ano civil antecedente.
3. No ano de início da atividade, o número de trabalhadores a ter em conta para aplicação do regime é o existente no dia da ocorrência do facto.

Cláusula 6.ª
(Período experimental)

1. No contrato de trabalho sem termo, 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.ª
(Categorias profissionais)

Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes 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 red denominação da categoria profissional tendo em conta a tabela de equivalências entre categorias profissionais constantes do mesmo anexo.

1. É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador.
2. 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.
3. 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

DOC. 4
F/S 4/44


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.

4. O disposto no número anterior não é aplicável à situação de substituição temporária de trabalhadores.
5. As micro e pequenas empresas tal como classificadas na cláusula 5.^a deste CCTV podem, quando o seu interesse o exigir, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na sua categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
6. Considera-se existir interesse da empresa sempre que, se verifiquem situações anómalas na vida desta, designadamente em situações de ausência temporárias de trabalhadores.
7. O trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerce temporariamente.

Cláusula 8.^a
(Quadros de pessoal)

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

Cláusula 9.^a
(Quotização)

1. Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.
2. Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

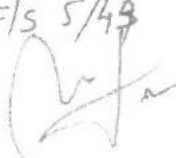
Cláusula 10.^a
(Regulamentação do quadro - Densidades)

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

mero de profissionais										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
-	1	1	2	2	3	3	4	4	5	
1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	

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

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

DOC. 4
F/S 5/44


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 eletricitas 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.^a

(Acesso)

1. Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.
2. O período de permanência em cada categoria ou classe profissional, e as condições de acesso à categoria ou classe profissional subsequente, constam do anexo II.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

(Deveres da empresa)

Doc. 4
FA 6/43


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, categoria profissional 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, psíquico como moral, assegurar aos trabalhadores deslocados o alojamento em boas condições de conforto e higiene/higienização;
- 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, trabalho suplementar, registo dos dados de tacógrafo, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;
- l) Entregar aos trabalhadores o recibo de vencimento até ao dia do pagamento, onde constem entre outros, os números das cláusulas de expressão pecuniária e a sua designação conforme o presente CCTV;
- m) Garantir aos trabalhadores de horário móvel o transporte, de e para o local de trabalho sempre que este não coincida com o local de trabalho para o qual foi contratado;
- n) 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

Doc. 4
F/S 7/49


- normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados, nos termos do presente CCTV;
- o) Assinar, logo que possível, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho extraordinário nele registado;
 - p) 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;
 - q) 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.
 - r) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa um local apropriado para a satisfação das necessidades de higiene equipados com local para tomar duche;
 - s) Fornecer aos seus motoristas uma pasta, designada por "**Pasta de instruções de serviço**", onde devem constar entre outras, as principais instruções de trabalho, principais rotas a efetuar, regras de e locais de abastecimento de combustível e restrições á circulação nos países em que normalmente circulam, pontos de carga e descarga e direções de empresas a contactar;
 - t) Fornecer para cada viatura meios de pagamento de combustíveis, portagens e outras despesas que possam surgir no decurso da viagem relacionadas com a operação de transporte a realizar, esses meios de pagamento serão entregues á guarda do motorista;
 - u) Seis meses após a entrada em vigor deste CCTV, todos os veículos novos ou usados, que venham a ser adquiridos pelas empresas e que estejam equipados com cama, terão obrigatoriamente de estar equipados com sistema autónomo de aquecimento, ar-condicionado de parque ou outro sistema equivalente;

Cláusula 13.ª **(Deveres dos trabalhadores)**

1. São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente CCTV, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

DOC. 4
FDS 8/45


- g) Prestar pontualmente conta das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
 - h) Participar, por escrito, prontamente, os acidentes ocorridos em serviço pelos meios ao seu alcance, prestando os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada dos mesmos;
 - i) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
 - j) Respeitar as normas vigentes de segurança rodoviária, de higiene, saúde e segurança no trabalho, quer no país, quer no estrangeiro;
 - k) Manter válidos todos os seus documentos pessoais, designadamente, cartão de cidadão, passaporte, carta de condução, CAM e cartão europeu de saúde.
2. Para além dos deveres indicados no número 1 da presente cláusula, sobre os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, recai um especial dever de respeitar as ordens, instruções de trabalho do empregador e legislação relativa a matérias sobre:
- a) Tempos de condução, pausas, descanso e utilização dos aparelhos de tacógrafo e respetivos registos;
 - b) Documentação, controlo, análise, estiva e proteção climatérica 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) Zelar sem execução, pela manutenção, bom estado de conservação e documentação da viatura que lhe esteja atribuída bem como a documentação que acompanha a mercadoria;
 - d) Praticar uma condução económica e defensiva;
 - e) Pontualidade, trajetos, utilização das vias de circulação e áreas de repouso, abastecimentos de gasóleo e AdBlue com os cartões de abastecimento ou outro meio fornecido pela empresa;
 - f) O motorista deve zelar pela integridade e segurança dos meios de pagamento sob sua custódia;
 - g) Cumprir todas as instruções constantes na **Pasta de instruções de serviço**;
3. Para efeitos do previsto na presente cláusula entende-se por:
- a) Estiva: o processo de orientação e amarração das mercadorias carregadas 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 e outros meios de pagamento: 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.

Doc. 4
F/S 9/43


Cláusula 14.^a
(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

1. Despedir o trabalhador sem justa causa;
2. Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
3. Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
4. Diminuir-lhe a retribuição;
5. Baixar-lhe a categoria;
6. Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas no presente CCTV, exceto se se verificarem melhores condições para o trabalhador;
7. 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;
8. Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo, propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
9. Ordenar aos trabalhadores que executem 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;
10. 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;
11. 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 lesões corporais ou sanções legais para os trabalhadores;
12. Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
13. Estabelecer contratos com empresas que subcontratam mão-de-obra direta, salvo com o acordo da comissão paritária;
14. A criação de novas classes ou categorias profissionais, sem aprovação da comissão paritária.
15. É vedado à empresa o pagamento por quilómetro percorrido, à viagem e ou tonelagem;
16. A criação de formas de pagamento contrárias ao estabelecido neste CCTV, exceto no caso de visar premiar produtividade e ou desempenho, desde que não tenham a intenção de substituir ou prejudicar as normas estabelecidas no CCTV ou os direitos dos trabalhadores;

Cláusula 15.^a
(Direito à greve e proibição de «lock-out»)

Doc. 4
Fls 10/43


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

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

CAPÍTULO IV **Do local de trabalho**

Cláusula 16.ª **(Definição)**

1. Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.
2. O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador, que foi dada a conhecer à empresa no momento da admissão, seja igual ou inferior 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.ª **(Transferência do local de trabalho)**

1. O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.
2. Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número um desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.
3. Em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta o seu serviço, aplica-se o regime previsto no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

CAPÍTULO V **Prestação de trabalho**

Cláusula 18.ª **(Definições)**

1. Para efeitos do presente CCTV entende-se por:
 - a) Tempo de trabalho: qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das suas funções, incluindo-se neste, os tempos de espera de cargas e descargas, assim como, os tempos de pausas técnicas obrigatórias;
 - 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;

Doc. 4
F/5 11/48


- c) Tempo de Disponibilidade: qualquer período, que não seja de 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 condutor, 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.ª

(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 ou que venham a vigorar durante a duração do presente CCTV.

Cláusula 20.ª

(Horário de trabalho)

1. O horário de trabalho, estipulado no contrato individual de trabalho, define as horas de início e do termo do período normal de trabalho, bem como dos intervalos de descanso.
2. Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.
3. O horário de trabalho 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.ª

(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

Doc. 4
Fls 12/43

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.

Cláusula 22.ª

(Tempo de disponibilidade)

1. O tempo de disponibilidade previsto na alínea c) do número 1 da cláusula 18.ª não é considerado tempo de trabalho não sendo por isso contabilizado enquanto tal, embora não substitua o tempo de repouso, descanso, pausa e/ou intervalo.
2. Durante o tempo de disponibilidade, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso este seja interrompido, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no menor tempo possível.
3. A partir da apresentação ao serviço o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário.
4. Os períodos de tempo de disponibilidade serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo:
5. Em tripulação múltipla, o tempo passado ao lado do condutor a aguardar turno para conduzir, será contabilizado como tempo de trabalho, em virtude de não poder abandonar o local de trabalho nem poder usufruir livremente do seu tempo, estando em alerta e pronto para retomar a condução a qualquer momento.

Cláusula 23.ª

(Intervalo de descanso)

1. Para a generalidade dos trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, de modo 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. Os períodos de intervalo e interrupção a que se referem os números anteriores serão contabilizados como tempo efetivo de trabalho.

Cláusula 24.ª

(Tempo de descanso diário)

1. O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas para a generalidade dos trabalhadores.
2. Aos trabalhadores móveis, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE)

DOC. 4
F/S 13/44


561/2006 e as normas que o complementam ou no AETR (Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que efetuam Transportes Internacionais Rodoviários), poderão observar os tempos aí definidos, desde que seja da livre iniciativa do trabalhador.

Cláusula 25.^a
(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.^a
(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. Excecionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:
 - a) Em serviço de desempanagem da viatura ou equipamento 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, manuais ou através do controlo dos dados registados no tacógrafo e, será obrigatoriamente disponibilizado mensalmente ao trabalhador juntamente com o seu recibo de vencimento.

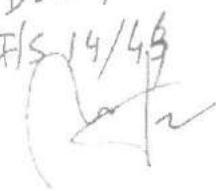
CAPÍTULO VI
Descanso semanal e feriados

Cláusula 27.^a
(Tempo de descanso semanal)

1. O dia de descanso semanal obrigatório 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 obrigatório.

Cláusula 28.^a
(Feriados)

1. São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.
2. O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
3. Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Doc. 4
F/S 14/46


Cláusula 29.^a

(Descanso compensatório de trabalho suplementar)

1. Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e/ou complementar ou feriado sempre que não se verifique pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:
 - a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, do dia de descanso semanal complementar ou do dia feriado;
 - b) Os casos de horário previamente definidos 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. No caso dos trabalhadores em serviço 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. A soma dos dias a gozar será feita em bloco junto a um descanso semanal regular definido no AETR.
3. No caso de o trabalhador não ter gozado o dia ou dias de descanso, conforme o previsto no número anterior, terá direito ao acréscimo de um dia para férias respetivamente. Nos casos em que o trabalhador opte por não gozar esse dia ou dias de férias, terá direito ao pagamento com um acréscimo correspondente ao dobro do valor dia, sendo sempre necessária a concordância do trabalhador por escrito. Deste ponto não pode resultar uma acumulação superior a trinta dias de férias anuais.
4. O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar não confere direito a descanso compensatório exceto no caso dos motoristas afectos ao serviço internacional.

CAPÍTULO VII **Férias e faltas**

Cláusula 30.^a

(Gozo de férias)

1. As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, exceto nos casos previstos na lei.
3. As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

(Direito a férias)

DOC. 4
Fls 15/49


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. Aos trabalhadores que acumularem o máximo de diuturnidades previstas (cinco) terão direito a três dias extra de férias em cada ano (25 dias úteis).
3. O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.
4. 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.
5. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.
6. 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.
7. 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.
8. Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
9. 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.
10. As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

Cláusula 32.ª
(Marcação de férias)

1. A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a 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 será obrigatoriamente, afixado em local acessível a todos os trabalhadores e até 31 de março.
3. Os trabalhadores móveis têm direito de opção na marcação de metade do período de férias e ser-lhes-á assegurado o gozo de férias nos meses de julho e agosto interpoladamente (a cada 2 anos), fundamentado no n.º 4 do Artigo 237.º, da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro que aprovou o Código do trabalho.
4. 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.
5. Nos casos em que na mesma empresa, estejam empregados os dois cônjuges, ser-lhes-á permitida a marcação de férias nos mesmos períodos.

Cláusula 33.ª
(Férias em caso de impedimento prolongado)

DOC. 4
#15/6/43


1. No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ou gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.
2. No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 31.^a

Cláusula 34.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1. Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador, em dobro, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.
2. Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.
3. Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.
4. Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a marcação do período de férias não gozada por virtude da suspensão, sem sujeição à limitação constante da cláusula 32.^a

Cláusula 35.^a

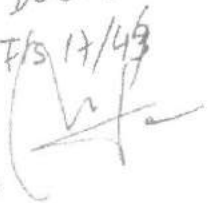
(Férias em caso de cessação de contrato)

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

Cláusula 36.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

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

DOC. 4
F/s 17/43


Cláusula 37.^a
(Licença sem retribuição)

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

Cláusula 38.^a
(Impedimento prolongado)

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

Cláusula 39.^a
(Conceito de falta)

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

Cláusula 40.^a
(Faltas justificadas)

1. A falta pode ser justificada ou injustificada.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a. As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

DOC. 4
F/S 18/43


- 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.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

- 1. As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda, que justificadas:
 - a. As referidas na alínea 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;

DOC. 4
F/S 19/43


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.ª

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1. As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.
2. Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:
 - a. Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;
 - b. Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 43.ª

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

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

Remuneração mensal

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

Cláusula 44.ª

(Retribuição do trabalho)

1. As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do Anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito.
2. A empresa entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores onde para além do exigido pelo Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, conste o registo do tempo de trabalho suplementar.

Cláusula 45.ª

(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 46.ª

(Remuneração por substituição temporária)

DOC. 4
F/520/44


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, quando a substituição se deve a doença do trabalhador substituído.
3. Se a substituição se prolongar para além de 120 dias consecutivos, o trabalhador, adquire o direito à retribuição superior correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído, assim como o acesso à categoria correspondente, o acesso a categoria e retribuição superior, não cessa com o regresso do trabalhador substituído, exceto se, a substituição for motivada por doença.
4. Sempre que o trabalhador com a categoria de motorista efetuar transporte ao abrigo do ADR mais de 4 vezes num mês passará a ser considerado motorista de matérias perigosas adquirindo a categoria e respectivas retribuições.

Cláusula 47.ª

(Diuturnidades)

1. Para além da retribuição, todos os trabalhadores móveis, terão direito a uma diuturnidade mensal, no montante previsto no Anexo II, de três em três anos, até ao limite de cinco, a qual fará parte da retribuição mensal do trabalhador, 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.ª

(Trabalho noturno)

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

Cláusula 49.ª

(Determinação do valor hora)

Com expressa exclusão do disposto na cláusula 50.ª do CCTV, para todos os outros efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno, prestação pecuniária prevista nas cláusulas 62.ª (Regime de trabalho dos trabalhadores deslocados no nacional) 64.ª (Regime de trabalho dos trabalhadores deslocados no internacional), o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{Complementos salariais (cláusula 59.ª)} + \text{Diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Período normal de trabalho semanal x 52

DOC. 4
F/S 21/49


Cláusula 50.^a

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

1. O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou em dia feriado é pago com um acréscimo correspondente ao dobro do valor dia, independentemente do concreto número de horas de trabalho prestado, sendo que acima das oito horas será pago o valor hora suplementar.
2. O pagamento mencionado no número anterior é também devido nos dias em que o trabalhador, quando deslocado fora do país de residência, não tenha prestado qualquer trabalho e tenha realizado apenas descanso diário e/ou semanal.
3. Considera-se haver sido prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e ou feriado, nos termos do número 1 da cláusula 29.^a número 1 (Descanso compensatório de trabalho suplementar).
4. Para efeitos de cálculo, o valor dia será determinado pela seguinte fórmula:

Remuneração mensal

= Remuneração diária

30

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 59.^a e as diuturnidades, caso haja lugar ao pagamento destas duas últimas prestações pecuniárias.

Cláusula 51.^a

(Subsídio de férias)

1. Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores têm direito a receber, para além da retribuição do período de férias, um subsídio de férias de montante igual à retribuição 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 retributivas devidas como contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a retribuição base (cláusula 44.^a), as diuturnidades (cláusula 47.^a), os complementos salariais (cláusula 59.^a), o subsídio de trabalho noturno (cláusula 48.^a ou 60.^a ou 62.^a conforme o caso), Prémio TIR (cláusula 64.^a) e a prestação pecuniária prevista no regime de trabalho para os trabalhadores deslocados (cláusula 61.^a ou 63.^a conforme o caso), mais o subsídio de risco (cláusula 67.^a) e o subsídio ADR (cláusula 68.^a) para os motoristas de matérias perigosas.
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.

Doc. 4
F/s 22/46
M

Cláusula 52.^a
(Subsídio de natal)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm o direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano, salvo o previsto nos números 2 e 3.
2. Para efeitos do número anterior considera-se que o integra o conceito de retribuição, a retribuição base (cláusula 44.^a), os complementos salariais (cláusula 59.^a) e as diuturnidades (cláusula 47.^a).
3. Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço, terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro.
4. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número um, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.
5. Tem direito ao subsídio de Natal, na parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.
6. Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.
7. O subsídio de Natal não pode, sob qualquer pretexto ser pago de forma fracionada, deve ser pago de uma só vez e o mais tardar até o dia 15 de dezembro.

Cláusula 53.^a
(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 54.^a
(Compensações e descontos)

1. Na pendência de contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela.
2. O disposto no número anterior não se aplica, nas situações previstas no artigo 279.º, número 2 do Código do Trabalho e ainda nas seguintes situações:
 - a) O disposto no número anterior não se aplica, caso após processo disciplinar para apuramento de responsabilidades se conclua negligência do trabalhador e este não o impugne judicialmente no prazo de trinta dias.

Doc. 4
F/S 23/43


- b) O empregador que pretenda proceder a desconto, compensação, ou dedução nas situações previstas no 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.
3. Quando haja intenção de descontar ao trabalhador as despesas referidas no número 2., o empregador deverá entregar-lhe um documento comprovativo da despesa que foi efetivamente paga.
4. As compensações previstas no número 2 não poderão ultrapassar um décimo da retribuição mensal líquida do trabalhador.

SECÇÃO II

Refeições e deslocações

Cláusula 55.^a **(Subsídio de refeição)**

1. As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.
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 56.^a **(Refeições, alojamento e deslocações no país de residência)**

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

DOC. 4
F/S 24/43


fixado no anexo III, excepcionando os trabalhadores que se encontrem na situação prevista na cláusula 56.^a 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 57.^a

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

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

SECÇÃO III

Retribuições específicas dos Motoristas e outras

SUBSECÇÃO I

Gerais

Cláusula 58.^a

(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 fixado conforme o Anexo III deste CCTV, com revisão anual por forma a adequar os valores à realidade e assegurar que não ultrapassa os limites da isenção previstos anualmente em portaria a publicar pelo Ministério das Finanças e da administração pública para o pessoal da administração pública, esta ajuda de custo será dividida em 2 grupos:
 - a) Ajudas de custo para refeições e outros, terá um valor fixo, que será fixado com base nos custos médios cujo valor será acordado com a empresa, não podendo ser inferior ao valor médio constante no Anexo III (Diária);
 - b) Sempre que pernoitem fora do local de residência os motoristas têm direito ao pagamento do alojamento contra fatura ou a uma ajuda de custo designada por pernoita com o valor mínimo previsto

DOC. 4
Fls 25/43


no Anexo III se o trabalhador concordar pernoitar na viatura e esta dispuser de boas condições de conforto e higiene, estiver equipada com beliche, sofagem e ar-condicionado de parque.

2. Nos casos em que a empresa organize o trabalho do motorista internacional, sem acautelar o seu regresso á sua residência no prazo máximo de catorze dias a contar do dia de início da viagem, a **Ajuda de custo para refeições e outras**, terá um acréscimo de 50% no décimo quinto dia e restantes até ao fim da viagem.

3. O valor das ajudas de custo em cada mês não pode ser inferior ao total apurado de dias trabalhados ou deslocados em serviço da entidade empregadora mais as noites passadas fora do local de residência, com base no valor médio fixado no Anexo III do CCTV.

4. Para efeitos do número anterior, no apuramento do número de dias da ajuda de custo diária para alimentação e outras, contabilizar-se-ão, todos os dias em que o trabalhador móvel esteja ao serviço da entidade patronal, independentemente do número de horas realizadas.

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

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

7. Fica completamente vedado às empresas e aos trabalhadores definirem entre si, qualquer outra forma de pagamento ou adotarem outras fórmulas/sistemas de cálculo para o pagamento desta prestação pecuniária.

Cláusula 59.^a **(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) **Âmbito geográfico:**

Nacional;

Internacional.

b) **Tipo de viatura:**

Até 7,5 t;

Mais de 7,5 t até 44 t;

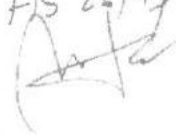
Mais de 44 t até 60 t;

Transportes Especiais (entende-se por motorista de transportes especiais aquele que conduz veículos cujas dimensões ou peso bruto sejam superiores ao estipulado nas categorias anteriores).

2. Entende-se por:

a) **Motorista nacional:** aquele que apenas realiza viagens em território português e, bem assim, aquele que não circule além da fronteira mais do que 50 dias por ano.

b) **Motorista internacional:** aquele que realiza viagens para além fronteiras nacionais mais de 50 dias consecutivos ou interpolados por ano.

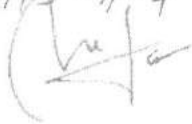
DOC. 4
F/S 26/43


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 complemento 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, âmbito geográfico e tipologia de transporte, terá em conta a realidade praticada entre as partes no momento da entrada em vigor do CCTV.

Cláusula 59.ª A
(Condução em tripulação)

1. Devido à desregulação de horários de trabalho e descanso, alimentação e ao elevado número de horas desde que iniciam até que terminam a sua jornada de trabalho, a todos os motoristas que desempenhem a sua atividade em regime de condução em tripulação tal como o previsto no Regulamento (CE) 561/2006 será atribuído um subsídio mensal, designado por **Subsídio por condução em tripulação**.
2. O Subsídio por condução em tripulação, terá um valor fixo conforme o Anexo III deste CCTV e será pago na totalidade independentemente do número de dias no mês em que o motorista tenha desempenhado essa função, sendo por isso devido apenas nos meses em que haja sido prestado serviço efetivo e no máximo doze meses por ano, não fazendo por isso parte da retribuição fixa do trabalhador.

SUBSECÇÃO II
Motoristas Afetos ao Transporte Nacional

DOC. 4
F/S 21/49


Cláusula 60.^a

(Remuneração do trabalho noturno)

1. O trabalho noturno dos motoristas afetos ao transporte nacional é, 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 pela 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. Quando a empresa optar pelo pagamento do subsídio de trabalho noturno referido no número anterior, o mesmo é devido por 13 meses.

Cláusula 61.^a

(Regime de trabalho para os trabalhadores deslocados no nacional)

1. Os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, afetos ao transporte nacional, excepcionando-se destes últimos os trabalhadores móveis que conduzem veículos com menos de 7,5 toneladas, terão obrigatoriamente o direito a receber uma retribuição específica equivalente, calculada com base no valor de duas horas de trabalho suplementar.
2. Para efeito de cálculo da prestação pecuniária prevista no número anterior, será aplicável a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{Complementos salariais (cláusula 59.^a)} + \text{Diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52} = \text{VH}$$

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. O pagamento desta prestação pecuniária não afasta o cumprimento dos limites da duração do trabalho previstos na cláusula 21.^a do presente CCTV.

4. O trabalho suplementar realizado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e aos feriados não estão englobados nesta cláusula, sendo sempre devido o pagamento nos termos da cláusula 50.^a.

5. Para o motorista abrangido por esta cláusula o trabalho suplementar em dias úteis, realizado para além das 48 horas semanais, é sempre devido, e pago mensalmente com um acréscimo de 75% sobre o valor da hora normal de trabalho.

(Protocolo SNMMP – 2.1. v) e Protocolo FECTRANS e SIMM – 2.1. i))

SECÇÃO III

Motoristas Afetos ao Transporte Internacional

Cláusula 62.^a

(Remuneração do trabalho noturno)

DOC. 4
F/S 28/43
(Handwritten signature)

1. A entidade empregadora pagará obrigatoriamente a todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista afetos ao transporte internacional, um subsídio de trabalho noturno no valor de 10% da remuneração base, por se entender que esta retribuição é estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno, nos termos do artigo 266.º, número 3 alínea c) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
2. O pagamento do subsídio de trabalho noturno referido no número anterior, é devido por 13 meses.

Cláusula 63.ª

(Regime de trabalho para os trabalhadores deslocados no internacional)

1. Para que os trabalhadores possam trabalhar nos transportes internacionais de mercadorias, deverá haver um acordo escrito e as empresas assegurarem aos motoristas uma formação técnica adequada
2. Nenhum trabalhador que complete 25 anos de serviço neste ou 50 anos de idade, poderá ser obrigado a permanecer no serviço internacional.
3. No caso referido no número anterior, sempre que o trabalhador o solicite, a empresa colocará o trabalhador noutro tipo de trabalho ou noutra função, mesmo que para tal haja necessidade de reconversão, nunca podendo o trabalhador vir a receber retribuição inferior.
4. Os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, afetos ao transporte internacional, terão obrigatoriamente o direito a receber uma retribuição específica equivalente, calculada com base no valor de duas horas de trabalho suplementar.
5. Para efeito de cálculo da prestação pecuniária prevista no número anterior, será aplicável a seguinte fórmula:

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

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.

6. O pagamento desta prestação pecuniária não afasta o cumprimento dos limites da duração do trabalho previstos na cláusula 21.ª do presente CCTV.

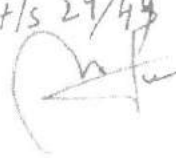
6. O trabalho suplementar realizado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e aos feriados não estão englobados nesta cláusula, sendo sempre devido o pagamento nos termos da cláusula 50ª.

7. O trabalho suplementar em dias úteis, realizado para além das 48 horas semanais, é sempre devido, e pago mensalmente com um acréscimo de 75% sobre o valor da hora normal de trabalho.

(Protocolo SNMMP – 2.1. v) e Protocolo FECTTRANS e SIMM – 2.1. i))

Cláusula 64.ª

(Prémio TIR)

DOC-4
F/S 29/46


1. Os motoristas de transporte internacional têm direito a receber mensalmente a quantia designada por Prémio TIR, no valor estipulado no anexo III.
2. O Prémio TIR não é devido no subsídio de natal, sendo por isso devido por 13 meses.

Cláusula 65.ª

(Ocorrências em situação de deslocado)

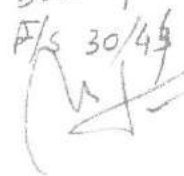
1. Quando o trabalhador se encontre fora do país por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:
 - 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 assegurar às suas custas, a viagem de regresso do trabalhador. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da entidade empregadora, devendo esta assegurar a chegada do trabalhador em tempo útil face ao interesse objetivo no regresso.

Cláusula 66.ª

(Seguro do pessoal deslocado fora do país de residência)

As empresas deverão garantir que os seguros previstos na alínea g) da cláusula 12.ª (Deveres da empresa) abranjam as deslocações que os trabalhadores com

a categoria profissional de motorista afetos ao transporte internacional, realizam fora do território nacional.

DOC. 4
P/s 30/43


SUBSECÇÃO IV

**Motoristas Afetos ao Transporte de Mercadorias Perigosas
(Protocolo SNMMP – 2.1. i) e Protocolo FECTRANS e SIMM – 2.1. v))**

Cláusula 67.ª (Subsídio de risco)

Os motoristas habilitados com o certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, quando realizem transporte de matérias perigosas sujeito e não isento ao cumprimento do acordo ADR em vigor, têm direito ao subsídio de risco no valor constante do anexo III, deverá ser sempre multiplicado pelos dias úteis de trabalho daquele mês, e pago na totalidade independentemente do número de dias em que esteve afeto aquela função, fazendo parte da sua remuneração base, e sendo devido 13 meses por ano.

Cláusula 68.ª (Subsídio ADR)

Tendo em conta as especificidades do transporte de mercadorias perigosas, a formação específica e a perigosidade a que estão sujeitos, o motorista de matérias perigosas terá direito ao subsídio ADR no valor mínimo constante do anexo III. Este subsídio integra a remuneração base e é devido por 13 meses

(Protocolo SNMMP, FECTRANS e SIMM – 2.2. iii)

Cláusula 68.ª A (Subsídio de operações)

1. O motorista de matérias perigosas terá o direito a receber o valor mínimo diário constante do anexo III se no decorrer do dia ter de efetuar funções de descarregador no âmbito do 1.4.3.7.1 do acordo ADR.
2. Sobre o motorista não recai qualquer obrigação e/ou responsabilidade de operar qualquer equipamento para além dos inerentes ao veículo.

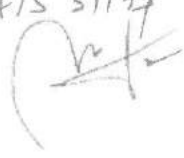
Cláusula 69.ª (Seguro)

As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional que por acidente no exercício das funções referidas na cláusula 67.ª, que garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 150.000€ euros.

(Protocolo SNMMP, FECTRANS e SIMM – 2.1. iv))

Cláusula 70ª (Formação ADR)

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

Doc. 4
F/s 31/43


2. O trabalhador fica obrigado frequentar as formações marcadas e organizadas pela entidade empregadora, sob pena de a recusa consubstanciar a violação do dever a que se referem as alíneas a) e j) da cláusula 13.ª (Deveres dos trabalhadores).
3. A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.
4. A formação a que se referem os números anteriores será ministrada durante o horário laboral, contando como tempo de trabalho efetivo, e sempre que por motivos de força maior tiver que ser ministrada fora do horário laboral deverá ser remunerada de acordo com o regime de trabalho suplementar com um acréscimo de 75% sobre o valor hora, se ocorrer em dias úteis, ou ao dobro do valor do dia, se tal ocorrer em dias de descanso semanal complementar.
5. É expressamente proibida a formação em dias de descanso semanal obrigatório e aos feriados.

Cláusula 71.ª

(Exames de saúde)

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

Os exames médicos a realizar, de acordo com o previsto no número anterior da presente cláusula, deverão ser adequados de forma a permitir avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador, de acordo com o parecer da Organização Mundial de Saúde.

(Protocolo SNMMP, FECTRANS e SIMM – 2.1. ii) e iii))

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 72.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 73.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

DOC. 4
F/s 32/43


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

Cláusula 74.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 indiciem notoriamente o estado de embriaguez ou ingestão de substâncias psicotrópicas;
 - c. tenham tido o controlo positivo anterior.
3. O controlo de alcoolemia 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 alcoolemia superior ao limite legal previsto no local ou instalações onde o trabalhador irá prestar a sua atividade, e/ou se se obtiver um resultado positivo para substâncias psicotrópicas, o trabalhador fica de imediato impedido de prestar trabalho por impossibilidade superveniente durante essa jornada de trabalho diária.
8. O controlo positivo, em qualquer dos testes, é um ilícito disciplinar suscetível de configurar a sanção disciplinar de despedimento com justa causa.
9. O trabalhador é responsável por qualquer dano que venha a provocar, ao empregador ou a terceiros, sob a influência comprovada de álcool e/ou estupefacientes.
10. Os testes estão sujeitos a sigilo profissional, sendo garantida a confidencialidade das informações por parte da entidade que os realiza e/ou presencia.
11. O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade das informações serem comunicadas às entidades competentes, assim como a

Doc. 4
F/s 33/43


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 X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 75.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.
2. A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:
 - a. ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
 - b. às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
 - c. às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.
3. É estritamente proibido a cessação do contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto por caducidade, e a admissão de outros trabalhadores que farão direta ou indiretamente as mesmas funções, ou, substituirão outros trabalhadores que serão destacados para fazer aquelas funções.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 76.ª

(Sanções disciplinares)

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

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

Cláusula 77.ª

(Sanções abusivas)

1. Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
 - a. Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

Doc. 4
Fls 34/45


- b. Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
 - c. Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
 - d. Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
2. Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 78.ª

(Consequência da aplicação da sanção abusiva)

1. A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a entidade empregadora por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.
2. No caso da sanção abusiva ter sido aplicada pelo facto do trabalhador exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, o valor da indemnização a atribuir será no dobro do previsto nos termos gerais.

Cláusula 79.ª

(Tramitação processual disciplinar)

1. O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após o conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou superior hierárquico com competência disciplinar.
2. A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCTV e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.
3. O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade, podendo consultar o processo.
4. O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.
5. A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.
6. Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.
7. Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.
8. A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.
9. Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.
10. O processo disciplinar instaurado contra um trabalhador móvel afeto ao transporte internacional 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.

DOC. 4
T/S 35/43


CAPÍTULO XII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 80.ª

(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 81.ª

(Complemento de subsídio de doença)

1. Em caso de doença, a entidade empregadora pagará a diferença entre a retribuição líquida auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.
2. O valor da retribuição 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 82.ª

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

1. No caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, caso esta não esteja a ser suportada pela companhia de seguros.
2. A retribuição 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 83.ª

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da

empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

DOC. 4
F/S 36/49

Cláusula 84.^a

(Apoio por apreensão de licença de condução)

1. A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido o trabalho em qualquer outro setor da empresa compatível com as suas aptidões sem diminuição da retribuição normal, calculado nos termos do número dois da cláusula 82.^a (Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional).
2. Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua crime e/ou contraordenação muito grave ou grave quando reiterada.

Cláusula 85.^a

(Formação profissional)

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 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.^a (Deveres dos trabalhadores).
 3. Após a frequência da formação por parte do trabalhador, este fica obrigado a um período mínimo de permanência na entidade empregadora de um ano. 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 referencia, a entidade empregador 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.

DOC. 9
F/S 37/46

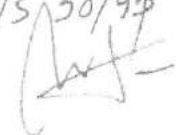

CAPÍTULO XIII
Comissão paritária
Cláusula 86.^a
(Comissão paritária)

1. Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais serão assessorados.
2. Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.
3. Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os manditou.
4. A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:
 - a) Interpretação do presente CCTV;
 - b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.
5. As deliberações da comissão paritária 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 XIV
Disposições diversas

Cláusula 87.^a
(Transmissão de estabelecimento)

1. Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.
2. O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

DOC. 4
F/S 38/48


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 88.ª

(Falência ou insolvência)

1. A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.
2. O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.
3. A cessão dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 89.ª

(Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas)

1. Da aplicação 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.

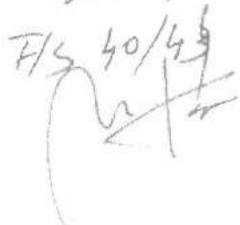
Doc. 4
Fls 39/44

CAPÍTULO XV
Disposições finais e transitórias

Cláusula 90.ª
(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).

Doc. 4
F/S 40/49


ANEXO I

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

MOTORISTA – 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 á abertura e fecho das caixas de carga, dirigir as operações de carga e descarga, verificar e instruir para o bom acondicionamento da mercadoria, proceder á amarração das mercadorias, zelar pelo cumprimento dos horários agendados para carga ou descarga de mercadorias, adotar os trajetos que lhe forem ordenados no momento ou antecipadamente (Pasta de instruções de serviço), sempre de forma a que fique registada a instrução, zelar sem execução pela boa conservação do veículo e seus equipamentos, 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 á carga transportada, pugnar pela manutenção em segurança, do veículo, da carga e demais instrumentos de trabalho, salvaguardando em primeiro lugar a sua integridade física.

Sobre o trabalhador motorista não recai qualquer dever ou obrigação de efetuar operações de carga ou descarga de mercadorias, exceto nas situações em que este esteja acompanhado de ajudante ou nos casos em que seja necessária a utilização de equipamento específico e em função de formação específica recebida, designadamente no transporte de mercadorias a granel, em sistemas e porta-automóveis, sendo por isso vedado á empresa que solicite aos motoristas a descarga/carga do veículo que este opera assim como concorrer a serviços que impliquem tais funções do motorista, exceto quando tenha acordado por escrito em ser adstrito a serviços cuja natureza assim o exija em função da formação específica recebida e utilização de equipamento específico da viatura, designadamente os porta-automóveis (mesmo neste último o motorista só deverá carregar e descarregar os carros no camião e não levá-los/buscá-los aos parqueamentos.), e sendo remunerado de acordo com a cláusula 68.ª. Em caso algum o motorista é responsável por operar equipamentos que não são inerentes á viatura pela qual está afecto nem assim como danos nas cargas durante as operações de carga e descarga.

Motorista de Matérias Perigosas – é o trabalhador que, com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, realiza transporte de matérias perigosas sujeito e não isento ao cumprimento do Acordo ADR em vigor, e tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe proceder á abertura e fecho das caixas de carga, dirigir as operações de descarga, verificar e instruir para o bom acondicionamento da mercadoria, proceder á amarração das mercadorias, zelar pelo cumprimento dos horários agendados para carga ou descarga de mercadorias, adotar os trajetos que lhe forem ordenados no momento ou antecipadamente, zelar sem execução

DOC. 4
F/S 41/46

pela boa conservação do veículo e seus equipamentos, realizar diariamente a verificação dos principais indicadores do estado aparente de funcionamento das viaturas tripuladas, reportando, de imediato, toda e qualquer anomalia detectada, verificar a existência e conformidade de toda a documentação relativa ao veículo e à carga transportada, pugnar pela manutenção em segurança, do veículo, da carga e demais instrumentos de trabalho, salvaguardando em primeiro lugar a sua integridade física e a segurança dos demais utentes da via. Sobre o motorista de matérias perigosas não recai qualquer dever ou obrigação de efetuar operações de descarga de mercadorias, exceto quando tenha sido contratado ou tenha acordado ser adstrito a serviços cuja natureza assim o exija. Estes profissionais serão diferenciados consoante a categoria do veículo e âmbito geográfico, para que são contratados a prestar serviço.

Estes profissionais serão diferenciados consoante a categoria profissional, âmbito geográfico e tipologia de transporte para que são contratados a prestar serviço.

Categorias:

- a. Até 7,5t;
- b. Mais de 7,5t até 44t;
- c. Mais de 44t até 60t;
- d. Motorista transportes especiais (aquele que conduz veículos cujas dimensões ou peso bruto, sejam superiores ao estipulado na Lei)

Âmbito geográfico:

- a. Nacional (Território português)
- b. Internacional (De e para fora do território português)

(Protocolo SNMMP, FECTRANS e SIMM - 2.2. ii))

Atualização de acordo com o atual SMN - Decreto-Lei n.º 117/2018 de 27/12)

2064
F/S 42/43


ANEXO III

CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA

Cláusula 44.^a

Retribuição do trabalho:

Categorias profissionais	Salário base
Até 7,5t	675,00€
De 7,5t a 44t	700,00€
De 44t a 60t	700,00€
Transportes especiais	700,00€

Valores a pagar por exercer funções extraordinárias ou específicas (cargas e descargas)

Porta automóveis -> ao frete 1€ por carro

Porta a porta-> Valor diário 10€

Nota: A atualização salarial far-se-á em igual percentagem do aumento do salário mínimo nacional a partir de 01 de janeiro de 2022.

Cláusula 47.^a

(Diuturnidades)

Valor da diuturnidade: 16 €.

Cláusula 53.^a

(Abono para falhas)

Valor do abono para falhas: 23 €.

Cláusula 55.^a

(Subsídio de refeição)

Valor do subsídio de refeição: 4,5 €.

Cláusula 56.^a

(Refeições, alojamento e deslocações no país de residência)

Trabalhadores não móveis quando deslocados em Portugal

- Refeições deslocados no nacional:
 - Pequeno-almoço e ceia: 2,75 €.
 - Almoço e jantar: 8 €.
- Trabalhadores que prestem pelo menos 4 horas de serviço no período compreendido entre as 0h00 e as 7h00: 7,5 €.

DOC. 4
Fls 43/44

Cláusula 57.^a

(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 58.^a a) e b)

(Ajudas de custo diárias)

1. Trabalhadores móveis, valor da ajuda de custo diária média mínima para alimentação e outras despesas, de:
 - a) Nacional: 21,5 €
 - b) Internacional: 35 €.
 - c) Por pernoita fora do local de residência: 20€ (Nacional e Internacional)
2. Deslocação a Espanha, mas com repouso diário em Portugal:
 - a) Pequeno-almoço e ceia: 2,75 €.
 - b) Almoço e jantar: 12,5 €.

Cláusula 59.^a

Complementos salariais:

Categorias profissionais	Salário	Nacional			Internacional
Até 7,5t	675€	2%	13,50€	5%	33,75€
De 7,5t a 44t	700€	2%	14,00€	5%	35,00€
De 44t a 60t	700€	4%	28,00€	10%	70,00€
Transportes especiais	700€	6%	42,00€	15%	105,00€

Cláusula 59.^a A

Subsídio por condução em tripulação:

Individual mensal – 150,00€

Cláusula 64.^a

(Prémio TIR)

Valor mensal: 255€.

Cláusula 67.^a

(Subsídio de risco)

Valor diário do subsídio de risco: 7,5 €.

Cláusula 68.

(Subsídio ADR)

Valor do subsídio ADR: 125€

(Protocolo SNMMP, FECTRANS e SIMM – cláusula 2.2. iii)

Cláusula 68. A
(Subsídio de Descargas)
Valor diário do subsídio: 10€

Doc. 4
Fts 4/44
(Signature)

Pelo Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas

Francisco São Bento (Presidente)

Pelo Sindicato Independente de Motoristas de Mercadorias

Jorge Cordeiro (Presidente)

Lisboa, 15 de julho de 2019.