

Aviso

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global	424
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e o SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias e outros - Revisão global	457

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN) - Revisão global	489
- Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outras	522
- Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global	523
- Acordo de empresa entre a A.D.C. - Águas da Covilhã, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração	578
- Acordo de empresa entre o Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras	579
- Acordo de empresa entre a Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras	583
- Acordo de adesão entre a Repsol Polímeros, Unipessoal L. ^{da} e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra	584

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Federação do Setor Financeiro - FEBASE - Alteração	585
- Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores que passa a denominar-se Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Alteração	592

II – Direção:

- UGT - Viana do Castelo, União Geral de Trabalhadores de Viana do Castelo - Eleição	592
- Sindicato dos Funcionários do Ministério Público - SFMP - Eleição	593
- UGT - Coimbra, União Geral de Trabalhadores de Coimbra - Eleição	593
- Federação Nacional dos Médicos - FNAM - Eleição	593
- Sindicato dos Transportes - ST - Eleição	593

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação das Empresas de Vinho do Porto - (AEVP) - Alteração	594
--	-----

II – Direção:

- Associação das Empresas de Vinho do Porto - (AEVP) - Eleição	599
- ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins - Eleição	599
- CIP - Confederação Empresarial de Portugal - Eleição	600

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- EIKON - Centro Gráfico, SA - Convocatória	601
- Akwel Tondela (Portugal), L.ª - Convocatória	601
- SOTEIS - Sociedade Internacional de Turismo, SA - Convocatória	601
- Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L.ª - Convocatória	601

II – Eleição de representantes:

- Secretaria-Geral da Educação e Ciência - Eleição	602
- Amorim Subertech, SA - Eleição	602
- Amorim Cork Flooring, SA - Eleição	602
- Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.ª - Eleição	603

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

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 - ANTRAM e pela Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas - ANTP, em território nacional ou linhas internacionais, que se dediquem ao transporte rodoviário de mercadorias e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2- O CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2019.

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

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, 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 (retribuição/salário base) e o valor das diuturnidades (cláusula 46.^a), serão revistos anualmente nos termos do número três, a partir do dia 1 de janeiro de 2023, no mínimo, de acordo com a taxa de atualização apurada face à evolução da retribuição mínima mensal garantida, com arredondamentos feitos por referência a duas casas decimais.

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

7- As demais cláusulas de expressão pecuniária, incluindo-se nestas últimas o valor das refeições, serão objecto de revisão anual a acordar pelas partes.

Cláusula 3.^a

(Forma e tempo de revisão)

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

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

3- As propostas de revisão das matérias indicadas nos números 5 e 6 da cláusula 2.^a do presente contrato coletivo, só podem ser apresentadas nos 90 dias que antecedem o termo do período de vigência estabelecido nos números 3 da cláusula 2.^a

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

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

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

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

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

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

escolaridade obrigatória ou qualificação profissional, ou ambas.

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

Cláusula 5.^a

(Definições)

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

- a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;
- b) Pequena empresa a que emprega de 10 e menos de 50 trabalhadores;
- c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;
- d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.

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

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

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

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

- a) 240 dias para as categorias profissionais dos grupos I e II;
- b) 180 dias para as categorias profissionais dos grupos IV e V;
- c) 90 dias, acrescido do período despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de pesados do grupo III;
- d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores da presente cláusula.

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

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

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

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

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão clas-

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota explicativa:

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

Cláusula 8.^a

(Quadros de pessoal)

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

Cláusula 9.^a

(Quotização)

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

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

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:

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

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

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

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

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

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

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

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

3- Para os trabalhadores eletricitistas serão obrigatoriamente observadas as seguintes densidades:

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

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

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

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

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

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

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

1- São deveres da empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2- A partir do dia 1 de janeiro de 2024, todos os veículos novos que as empresas venham a adquirir e que estejam equipados com cama ou beliche, terão obrigatoriamente de estar equipadas com sistemas de aquecimento e arrefecimento de parque.

Cláusula 13.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

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

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Manutenção e documentação de viaturas;

d) Condução económica e defensiva;

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

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

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

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

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

4- Atenta a relevância das matérias referidas no número dois da presente cláusula, o potencial de lesão que pode advir

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

Cláusula 14.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas no presente CCTV;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo, propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para noturno ou vice-versa, de fixo para móvel, ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador, salvo nos termos previstos neste CCTV;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- m) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra direta, salvo com o acordo da comissão paritária sendo que, nestes casos, os trabalhadores contratados ao abrigo destes regimes, como é caso do trabalho temporário, ficam sujeitos ao previsto no presente CCTV, designadamente em matéria salarial, incluindo as diversas prestações pecuniárias;
- n) A criação de novas classes ou categorias profissionais, sem aprovação da comissão paritária.

Cláusula 15.^a

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

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

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações

de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

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

CAPÍTULO IV

Do local de trabalho

Cláusula 16.^a

(Definição)

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

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

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

Nota explicativa:

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

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

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

Cláusula 17.^a

(Transferência do local de trabalho)

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

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

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

(Definições)

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

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

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

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

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

Nota explicativa:

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

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

Cláusula 20.^a

(Horário de trabalho)

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

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

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

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

a) Horário fixo;

b) Horário móvel.

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

Cláusula 21.^a

(Limites da duração do trabalho)

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

2- A duração do trabalho, incluindo trabalho suplementar, no caso de abranger, no todo ou em parte, o intervalo entre as 0h00 e as 5h00, não pode exceder dez horas por dia salvo quando, por motivos objetivos, nomeadamente razões técnicas ou de organização do trabalho, tal seja justificado.

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

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

Nota explicativa:

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

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

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

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

Semana A:

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

Semana B:

- 1 dia com 12 horas de tempo de trabalho, 2 dias com 8 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 9 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 7 horas de

tempo de trabalho: trabalho total na semana 44 horas.

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

Relativamente aos períodos em que não existe prestação de trabalho - como é caso dos dias de ausência por doença, dos dias feriadados bem como, dos dias de licença parental, inicial ou complementar e de licença para assistência ao filho com deficiência ou doença crónica - estes deverão ser considerados, para efeitos de apuramento da média semanal do período de referência das dezassete (17) semanas, com base no correspondente período normal de trabalho (isto é, equivalentes a um período de 8 horas de trabalho por dia).

No caso dos períodos de férias - incluindo-se aqui apenas períodos que correspondam a uma ou mais semanas de férias completas - estes deverão ser subtraídos ao período de referência em que são gozados. Já no caso dos dias de férias gozados de forma isolada, estes deverão ser considerados com base no correspondente período normal de trabalho (equivalente a 8 horas de trabalho por dia).

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

Cláusula 22.^a

(Tempo de disponibilidade)

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

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

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

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

Nota explicativa:

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

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, podendo este período ser aumentado até 6 horas de trabalho consecutivo por acordo escrito celebrado entre as partes.

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

do tempo de trabalho dos trabalhadores móveis em atividades de transporte rodoviário.

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

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

- a) Nos casos de embarques e desembarques em cais;
- b) Distribuição e recolha de mercadorias, quando seja proibido efetuá-las durante um período superior a três horas;
- c) Os restantes casos em que a natureza do serviço assim o requeira.

Cláusula 24.^a

(Tempo de descanso diário)

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

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

Cláusula 25.^a

(Tempo de trabalho noturno)

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

Cláusula 26.^a

(Tempo de trabalho suplementar)

1- 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 ou manuais.

CAPÍTULO VI

Descanso semanal e feriados

Cláusula 27.^a

(Tempo de descanso semanal)

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

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

Nota explicativa:

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

Cláusula 28.^a

(Feriados)

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

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

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

Nota explicativa:

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

Cláusula 29.^a

(Descanso compensatório de trabalho suplementar)

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

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

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

2- Se o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, tem direito a descansar 1 dia completo nos seguintes termos:

a) Num dos três dias imediatamente seguintes, ou no caso

do trabalhador deslocado fora do país de residência, após a sua chegada ao local de trabalho e necessariamente antes de voltar a sair do país;

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

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

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

Remuneração mensal / 30 - Valor dia

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

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

CAPÍTULO VII

Férias e faltas

Cláusula 30.^a

(Gozo de férias)

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

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

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

Cláusula 31.^a

(Direito a férias)

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

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

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substi-

tuído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

(Marcação de férias)

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

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

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

Cláusula 34.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

(Férias em caso de cessação de contrato)

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

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

Cláusula 36.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

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

Cláusula 37.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

(Impedimento prolongado)

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

(Conceito de falta)

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

(Faltas justificadas)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou

afim, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

c) A motivada pelo falecimento do filho(a), enteado(a), nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

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

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

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

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

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

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

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

k) A que por lei seja como tal considerada.

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

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

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

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

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

Nota explicativa:

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

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

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

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

Cláusula 41.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

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

2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

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

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

Cláusula 43.^a

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

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

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

2- Para efeitos do previsto no número anterior, considera-se que integram o conceito de remuneração mensal a retribuição/salário base (cláusula 44.^a), as diuturnidades (cláusula 46.^a), o complemento salarial (cláusula 59.^a), a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.^a), o subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.^a número 1 e 63.^a número 1), a ajuda de custo TIR (cláusula 64.^a) e o subsídio de operações (cláusula 67.^a).

CAPÍTULO VIII

Prestações pecuniárias e outras

SECÇÃO I

Regras comuns da retribuição e outras remunerações

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho)

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

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

Nota explicativa:

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

Cláusula 45.^a

(Remuneração por substituição temporária)

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

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

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

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

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

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

Cláusula 47.^a

(Remuneração do trabalho suplementar em dia útil)

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

a) 50 % na primeira hora;

b) 75 % nas horas ou frações seguintes.

Cláusula 48.^a

(Trabalho noturno)

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

Cláusula 49.^a

(Determinação do valor hora)

Com expressa exclusão do disposto na cláusula 29.^a número 5 e 50.^a do CCTV, para todos os outros efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno, prestação pecuniária prevista na cláusula 61.^a (retribuição específica e regime de trabalho dos motoristas), o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base} + \text{Complemento salarial (cláusula 59.º + Diuturnidades)} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 50.^a

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

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

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

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

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

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

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

Nota explicativa:

Para esclarecimento da fórmula mencionada no número 4, e tendo como exemplo uma retribuição/salário base de 837,67 €, um complemento salarial de 41,88 € e uma diuturnidade de 20,34 €, teremos:

$$(837,67 \text{ €} + 41,88 \text{ €} + 20,34 \text{ €}) / 30 = 30,00 \text{ € (valor dia)}$$

Isto quer dizer que, se o trabalhador apenas trabalhou num único dia de descanso semanal complementar ou obrigatório ou dia feriado, receberá um valor total de 60,00 €, valor este correspondente ao dobro do valor dia (30,00 € x 2). Este valor será sempre devido, independentemente do número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador.

Cláusula 51.^a

(Subsídio de férias)

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 53.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores no exercício de funções de caixa, 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.

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, excepto quando aplicável o regime previsto nas cláusulas 56.^a, 57.^a e 58.^a do presente CCTV.

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

3- O pagamento do subsídio de refeição poderá ser efetuado em 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 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, caso em que não terão direito a receber o subsídio de refeição previsto na cláusula 55.^a

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

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

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

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

3- A empresa pagará aos trabalhadores que prestem pelo menos 4 horas de serviço no período compreendido entre as 0h00 e as 7h00, o valor correspondente a uma das refeições previstas na alínea b) do número 2 da presente cláusula, de acordo com o fixado no anexo III, excepcionando os trabalhadores que se encontrem na situação prevista na cláusula 55.^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 95 que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efetuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil obrigatória, compreendendo passageiros transportados gratuitamente,

desde que em serviço da empresa.

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

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

Cláusula 57.^a

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

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

Cláusula 58.^a

(Ajudas de custo diárias)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota explicativa:

Exemplo de cálculo das ajudas de custo diárias:

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

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

- Pelas 5 noites deslocado (2 em Espanha e 3 em França): 5 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o internacional de 40,00 €;

- Na sexta-feira: 3,05 € (valor do pequeno-almoço) e 9,00 € (valor do almoço).

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

- Pelas 5 noites deslocado: 5 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o ibérico: 27,50 €;

- Na sexta-feira: 3,05 € (valor do pequeno-almoço) 10,50 € (valor do almoço em Espanha) e 9,00 € (pelo jantar em Portugal).

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

- Pelas 3 noites deslocado no estrangeiro (2 noites em Espanha e 1 noite em França): 3 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o internacional de 40,00 €;

- Pela noite da viagem de regresso fora da residência, mas em Portugal: 1 ajuda de custo diária no valor mínimo fixado para o internacional de 40,00 €;

- 1 noite em Portugal, fora da residência, mas sem ser da viagem de regresso: 1 ajuda de custo diária de valor mínimo para o nacional de 24,50 € (noite passada em Leiria);

- Pela sexta-feira: 3,05 € (pequeno-almoço) 9,00 € (almoço) e 9,00 € (jantar).

SECÇÃO III

Retribuições específicas dos motoristas

SUBSECÇÃO I

Retribuições gerais dos motoristas

Cláusula 59.^a

(Complemento salarial)

1- Aos trabalhadores com a categoria profissional de mo-

torista, é atribuído um complemento salarial, cujos valores estão previstos no anexo III do CCTV, calculado em função da retribuição/salário base efetivamente praticado, em função dos seguintes critérios:

a) Tipo de viatura:

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

b) Âmbito geográfico:

- Nacional;
- Ibérico;
- Internacional.

2- Entende-se por:

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

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

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

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

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

5- Quando as funções a desempenhar pelo trabalhador com a categoria profissional de motorista corresponderem a um 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 e âmbito geográfico, terá em conta a realidade praticada entre as partes no momento da entrada em vigor do CCTV.

Nota explicativa:

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

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

Cláusula 60.^a

(Subsídio de operações de cargas e descargas)

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

Cláusula 61.^a

(Retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas)

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

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

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

4- Esta retribuição específica é devida por 13 meses.

Nota explicativa:

Para efeitos do acordo mencionado no número 1 desta cláusula, estão incluídos todos os contratos de trabalho para a função de motorista, celebrados antes deste contrato colectivo de trabalho. Mais se esclarece que esta retribuição específica substitui a anterior cláusula 61.^a do CCTV celebrado

entre a ANTRAM e a FECTRANS e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2018 e primitiva cláusula 74.^a número 7 prevista no CCTV celebrado entre a ANTRAM e a FECTRANS (anterior FESTRU) e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9 de 8 de março de 1980 e demais alterações.

A cláusula 21.^a reflecte a proibição, que vincula empregadores e trabalhadores, prevista no Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, de ser prestado trabalho semanal para além dos limites nesta fixados.

Apesar de não ser obrigatório, face ao concreto modo como o trabalho é prestado, esta figura poderá ser aplicada na relação mantida entre empresas e motoristas que, por acordo, estão afectos ao transporte nacional, conduzindo viaturas inferiores a 7,5 ton., sejam elas superiores ou não a 3,5 ton.

SUBSECÇÃO II

Retribuições específicas dos motoristas afectos ao transporte nacional

Cláusula 62.^a

(Remuneração do trabalho noturno)

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

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

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

Nota explicativa:

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

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

No que respeita ao conceito de remuneração base, indicado para efeitos de cálculo do valor do subsídio de trabalho noturno, refere-se apenas e só à retribuição/salário base e cujo valor mínimo está previsto na tabela salarial constante do anexo III, por referência à cláusula 44.^a do CCTV. A ser assim, se um trabalhador motorista tiver uma retribuição base no valor de 837,67 €,

o seu subsídio de trabalho noturno será de 83,77 €; já no caso da sua retribuição base ser no valor de 900,00 €, o seu subsídio de trabalho noturno será de 90,00 €.

SUBSECÇÃO III

Retribuições específicas dos motoristas afectos ao transporte ibérico ou internacional

Cláusula 63.^a

(Remuneração do trabalho noturno)

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

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

Cláusula 64.^a

(Ajuda de custo TIR)

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

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

SUBSECÇÃO IV

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

Cláusula 65.^a

(Subsídio de risco)

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

Cláusula 66.^a

(Subsídio de operações)

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

2- Entende-se que manuseiam mercadorias perigosas lí-

quidas e gasosas a granel transportadas em cisternas, de forma regular e não sazonal, nos termos do número anterior, o trabalhador que, seguida ou interpoladamente, realiza aquele tipo de serviço por período superior a 120 dias efectivos de trabalho por ano.

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

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

$$(\text{Subsídio de operações} / 30) \times \text{Número de dias de trabalho efetivo}$$

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

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

- a) Por acordo entre entidade empregadora e o trabalhador;
- b) Por denúncia da entidade empregadora, notificada ao trabalhador com dois meses de antecedência, sempre que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, a entidade empregadora tenha necessidade de afastar o trabalhador da realização de tarefas que impliquem o manuseamento de mercadorias perigosas, não podendo neste caso específico, o trabalhador ser substituído por qualquer outro;
- c) Por caducidade, invocada por escrito pela entidade empregadora ao trabalhador, com dois meses de antecedência, sempre que, por alguma razão, ligada à entidade empregadora ou ligada ao trabalhador, seja ou não imputável a qualquer das partes, este não possa continuar a prestar aquele tipo de trabalho, ao serviço da entidade empregadora.

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

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

Cláusula 67.^a

(Seguro)

As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional que por acidente no exercício das funções referidas na cláusula 66.^a, que garanta ao trabalhador, em caso de invalidez

permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 50 000,00 euros.

Cláusula 68.^a

(Formação ADR)

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

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

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

Nota explicativa:

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

Cláusula 69.^a

(Exames de saúde)

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

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

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 70.^a

(Ocorrências em situação de deslocado)

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

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

ou acordo internacional;

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

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

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

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

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

Cláusula 71.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

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

Cláusula 72.^a

(Utilização de equipamento tecnológico)

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

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

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

Cláusula 73.^a

(Prevenção e controlo de alcoolemia)

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

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

a) Tenham sofrido ou causado um acidente de trabalho;

b) Apresentem comportamento que indiciе 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) que tem de ser realizado pelos serviços de medicina no trabalho.

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

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

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

7- Caso o resultado do teste apresente uma taxa de 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 presença.

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

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

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

14- O período de conservação de dados terá como limite o fim do processo de impugnação da decisão disciplinar e caso

esta não venha a ocorrer, o prazo legalmente fixado para a respetiva impugnação acrescido de sessenta dias.

Cláusula 74.^a

(Seguro dos trabalhadores deslocados fora do país de residência)

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

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 75.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

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

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

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 76.^a

(Sanções disciplinares)

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

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

Cláusula 77.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

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

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

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

Cláusula 78.^a

(Consequência da aplicação da sanção abusiva)

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

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

Cláusula 79.^a

(Tramitação processual disciplinar)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 80.^a

(Segurança e saúde no trabalho)

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

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

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

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

Cláusula 82.^a

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

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

não esteja a ser suportada pela companhia de seguros.

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

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

Cláusula 83.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

Cláusula 84.^a

(Apoio por apreensão de licença de condução)

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

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

Cláusula 85.^a

(Formação profissional)

1- As entidades empregadoras obrigam-se a suportar todos os custos com a renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do cartão de condutor 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 cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.

4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse

período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional, tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela empresa.

5- Sempre que as entidades empregadoras não organizem as formações previstas no número 2 da presente cláusula, os trabalhadores têm direito a receber o valor da formação, acrescido da retribuição correspondente a quarenta horas de trabalho, fixando-se como valor de referência para a formação em 175,00 € (cento e setenta e cinco euros).

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

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

CAPÍTULO 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 mandou.

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

a) Interpretação do presente CCTV;

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

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

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

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

8- O expediente será assegurado pela associação patronal.

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

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

CAPÍTULO XIV

Disposições diversas

Cláusula 87.^a

(Transmissão de estabelecimento)

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

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

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

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

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

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

7- A transmissão operada nos termos do número anterior, determina a garantia, para o trabalhador transferido, de todas as condições praticadas 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 do presente CCTV não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanentes, não contempladas neste CCTV e, bem assim, diminuição da retribuição líquida do trabalhador.

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

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

4- A presente norma tem natureza imperativa.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 90.^a

(Carácter mais favorável)

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

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

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

ANEXO I

(Categorias profissionais)

Área de direção, gestão e quadros técnicos

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

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

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

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

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

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

Gestor comercial/marketing - É o trabalhador que tem como missão propor as orientações estratégicas da política comercial da empresa, promover estudos de mercado e testar as reações dos clientes com vista a permitir o ajustamento permanente da atividade da empresa às necessidades e satisfação dos clientes. Tem como atividades principais:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Negociar contratos de manutenção do material circulante;

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

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

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

- Elaborar o orçamento referente à área da manutenção;

- Elaborar documentos técnicos relativos ao serviço de manutenção.

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

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

- Propor a aquisição, o aluguer e o abate de viaturas emitindo pareceres técnicos sobre as suas características e sobre a oportunidade da ação;

- Selecionar, com a direção da empresa, fornecedores de veículos, componentes e serviços associados;

- Comprar equipamentos, materiais, consumíveis e serviços necessários à manutenção e exploração operacional da frota da empresa;

- Negociar os contratos de manutenção externa;

- Controlar o cumprimento dos contratos de fornecimento de veículos e componentes e a qualidade dos serviços associados;

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

- Controlar e assegurar o cumprimento dos requisitos legais para a utilização da frota;

- Executar e controlar o processo administrativo e legal de sinistros e multas;

- Elaborar os documentos técnicos relativos à exploração e manutenção da frota.

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

- Participar no planeamento global e distribui os recursos em função das necessidades do serviço numa ótica de satisfação das necessidades do cliente pelo mais baixo custo;

- Elaborar o plano e orçamento de exploração da plataforma ou do estabelecimento;

- Coordenar as operações e os recursos operacionais de produção da plataforma (equipamentos, recursos humanos...);

- Gerir a operação de transporte de recolha e distribuição de mercadorias a partir da plataforma, caso necessário;

- Garantir a manutenção dos equipamentos da plataforma, o ordenamento geral das mercadorias e a limpeza das instalações;

- Assegurar o cumprimento dos procedimentos de segurança da plataforma e a salvaguarda das mercadorias depositadas;

- Contactar com os clientes e organiza o dispositivo administrativo inerente à atividade do terminal;

- Controlar os indicadores de gestão e reporta os níveis de serviço e de performance económica da atividade;

- Colaborar em estreita ligação com os outros gestores de plataforma, com as unidades de gestão da qualidade, da gestão de recursos humanos e gestão global da operação, visando, entre outras atividades, transmitir informação de carácter técnico;

- Elaborar os relatórios da atividade do terminal.

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

- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de computadores isolados ou inseridos numa rede local, periféricos de computadores ou de uma rede local, estruturas e equipamen-

tos de redes locais, sistemas operativos cliente e servidor;

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

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

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

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

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

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

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

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

nimizar os custos globais de produtos e serviços e, de uma forma geral, os custos da não qualidade;

- Participar na gestão de recursos humanos, nomeadamente, ao nível de critérios de recrutamento e seleção de avaliação de desempenho e nas práticas de formação na sua área;

- Colaborar na seleção e homologação de fornecedores, de acordo com critérios da qualidade estabelecidos;

- Analisar e controlar os resultados da área da qualidade;

- Conduzir e desenvolver o processo de melhoria contínua do sistema da qualidade da empresa;

- Gerir os fluxos de informação da área da qualidade;

- Estabelecer contactos e parcerias com centros de investigação, laboratórios, clientes e fornecedores;

- Propor formas de melhoria para a organização baseadas em novos modelos de gestão da qualidade (total quality management, modelos de excelência, ...);

- Elaborar documentos técnicos relativos à área da qualidade.

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

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

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

Técnico de SHT (segurança higiene e saúde no trabalho) - É o profissional que tem como missão desenvolver atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Tem como atividades principais:

- Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção da empresa;

- Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;

- Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de proteção;

- Colaborar na conceção de locais, postos e processos de trabalho;

- Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;

- Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa;

- Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;

- Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa;

- Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores;

- Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

Área administrativa e financeira

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

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

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

e dirigir os vários órgãos que supervisiona; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

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

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

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

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

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

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

Empregado de serviços externos - É o trabalhador que

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

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

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

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

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

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

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

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

magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Área das operações/tráfego

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Não se considera operação de carga e descarga, designadamente, a abertura ou fecho das portas do veículo/semirre-

boque/reboque/contentor ISO e, bem assim, a amarração da carga ou a fixação ao veículo daqueles equipamentos amovíveis de carga.

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

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

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

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

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

Área da manutenção e reparação

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

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

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

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

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

Lubrificador - É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleo de motor, caixa de

velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

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

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

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

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

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

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

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

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

Área da logística

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

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

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

ração. Tem como atividades principais:

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

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

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

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

- Programar processos de encomenda, de armazenamento, de transporte e de entrega, a partir de um sistema de informação;
- Definir a organização do armazém, das plataformas, etc, otimizando os espaços, as condições físicas dos produtos, a entrega e escoamento dos mesmos;
- Organizar e gerir o sistema de distribuição física das mercadorias e outros produtos, definindo as rotas, a frequência e a forma da distribuição;
- Elaborar o referenciamento dos novos produtos;
- Gerir a informação relativa aos stocks e define o ponto de encomenda, com vista a evitar a permanência dos produtos nos armazéns ou entrepostos, minimizando custos e evitando os custos associados à não qualidade;
- Coordenar as encomendas;
- Gerir e rentabilizar a frota da empresa;
- Programar a localização dos produtos nos lineares, por forma a otimizar a sua rentabilidade;

- Controlar a organização, a disposição e a conservação dos produtos e equipamentos, os custos e os prazos, com base no sistema de informação.

ANEXO II

Período de permanência e acesso

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

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

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços	981,27 €
II	Chefe de departamento Chefe de divisão ou serviços Conselheiro de segurança Contabilista Gestor comercial/marketing Gestor de contratos de manutenção Gestor de frota Gestor de plataformas Gestor de sistemas informáticos Gestor de tráfego Gestor de transportes Director comercial Tesoureiro	903,49 €
III	Motorista de pesados	837,67 €
IV	Chefe de secção Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Guarda-livros Programador Responsável de aprovisionamento Responsável de cliente Responsável de logística/transportes e Armazém/centro de distribuição Responsável pela qualidade	825,71 €
V	Chefe de tráfego Correspondente em línguas estrangeiras Escriturário principal Oficial principal Secretária da direcção Técnico comercial Técnico de formação Técnico de manutenção informática Técnico de SHT (segurança higiene e saúde no trabalho)	795,78 €
VI	Caixa Escriturário de 1. ^a Motorista/operador de empilhador, tractores e gruas Operador de armazém/operador de encomendas Operador de tráfego Operador de triagem	789,80 €
VII	Electricista (mais de três anos) Encarregado de garagens Fiel de armazém Oficial de 1. ^a	783,81 €
VIII	Motorista de ligeiros	777,84 €

IX	Cobrador Despachante Empregado de serviços externos Escriturário de 2. ^a	765,86 €
X	Electricista (menos de três anos) Encarregado de cargas e descargas Oficial de 2. ^a	760,00 €
XI	Pré-oficial electricista do 2.º ano Telefonista	760,00 €
XII	Ajudante de motorista Chefe de grupo Conferente de mercadorias Electricista (pré-oficial do primeiro ano) Guarda Lubrificador Manobrador de máquinas Porteiro	760,00 €
XIII	Estagiário do 3.º ano Lavador Montador de pneus Operário não especializado Servente	760,00 €
XIV	Ajudante de electricista. do 2.º período Ajudante de lubrificador Estagiário do 2.º ano Praticante do 2.º ano (met.) Servente de limpeza	760,00 €
XV	Ajudante de electricista do 1.º período Estagiário do 1.º ano Praticante do 1.º ano (met.) Aprendiz	760,00 €

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

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

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

Valor da diuturnidade: 20,34 €.

Cláusula 53.^a

(Abono para falhas)

Valor do abono para falhas: 25,00 €.

Cláusula 55.^a

(Subsídio de refeição)

Valor do subsídio de refeição: 5,20 €.

Cláusula 56.^a

(Refeições, alojamento e deslocações no país de residência)

Número 2 - Refeições deslocados no nacional:
Alíneas a) e c) pequeno-almoço e ceia: 3,05 €.
Alínea b) almoço e jantar: 9,00 €.

Cláusula 57.^a

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

Trabalhadores não móveis quando deslocados no estrangeiro:
– Pequeno-almoço e ceia: 3,05 €.
– Almoço e jantar: 14,50 €.

Cláusula 58.^a

(Ajudas de custo diárias)

Número 3 - Trabalhadores móveis, em média a apurar mensalmente, valor da ajuda de custo diária mínima de:
– Nacional: 24,50 €.
– Ibérico: 27,50 €.
– Internacional: 40,00 €.
Número 7 - Deslocação a Espanha mas com repouso diário em Portugal:
– Pequeno-almoço e ceia: 3,05 €.
– Almoço e jantar: 10,50 €.

Cláusula 59.^a

(Complemento salarial)

Grupo	Tipo de viatura	Sal. base	Valor do complemento salarial					
			Nacional		Ibérico		Internacional	
I	Até 3,5 t	777,84 €	0	0 €	1.01	7,62 €	1.02	15,56 €
II	Superior a 3,5 t até 7,5 t	837,67 €	0	0 €	1.01	8,38 €	1.02	16,75 €
III	Superior a 7,5 t até 44 t	837,67 €	1.02	16,75 €	1.03	25,13 €	1.05	41,88 €
IV	Mais de 44 t	837,67 €	1.04	33,51 €	1.06	50,26 €	1.1	83,77 €

Nota explicativa:

Esclareça-se que, o complemento salarial é de pagamento mensal e o seu valor é obtido pela aplicação da percentagem prevista no quadro constante do anexo III do CCTV, sobre o valor do salário/retribuição base que a empresa paga efetivamente ao trabalhador.
Com efeito, o quadro em cima, reflete o valor dos complementos salariais tendo por pressuposto que o salário base aplicável é o previsto na tabela salarial em vigor. Mas, caso o salário base pago pela empresa ao trabalhador for outro, então o valor do complemento salarial terá de ser ajustado, aplicando-se a respetiva percentagem ao valor efetivamente pago.
Por exemplo, no caso de um motorista que conduza um veículo de 7,5 t até 44 t, afeto ao serviço de transporte internacional e que tem um salário base de 850,00 € - e como tal, com um valor superior ao previsto na tabela salarial -, deverá aplicar-se a percentagem de 1.05 à sua retribuição/salário base pelo que, o valor deste complemento salarial será de 42,50 €.

Cláusula 60.^a

(Subsídio de operações/cargas e descargas)

Valor do subsídio de operações/cargas e descargas: 3,25 €.
Nota explicativa:
Por exemplo, um trabalhador que desempenhar as funções descritas na cláusula 60.^a em 22 dias de trabalho efetivo, terá direito a receber, nesse mês 71,50 €.

Cláusula 64.^a

(Ajuda de custo TIR)

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

Cláusula 65.^a

(Subsídio de risco)

Valor do subsídio de risco: 7,50 €.

Nota explicativa:
Por exemplo, um trabalhador que desempenhar as funções descritas na cláusula 66.^a em 22 dias de trabalho efetivo, terá direito a receber, nesse mês 165,00 €.

Cláusula 66.^a

(Subsídio de operações)

Valor mensal do subsídio de operações: 125,00 €.

ANEXO IV

Quadros exemplificativos

I) Motorista de pesados afecto ao transporte nacional

Rubricas sujeitas a descontos	
Retribuição base	837,67 €
Complemento salarial (59. ^a)	16,75 €
Diuturnidades (5)	101,71 €
Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	458,94 €
Subsídio de trabalho nocturno	83,77 €
Subsídio de operações (22 dias)	71,50 €
2 dias de descanso semanal trabalhados	127,48 €
Valor bruto total	1 697,83 €

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

Rubricas sujeitas a descontos	
Retribuição base	837,67 €
Complemento salarial (59. ^a)	16,75 €
Diuturnidades (5)	101,71 €
Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	458,94 €
Subsídio de risco	165,00 €
Subsídio de trabalho nocturno	83,77 €
Subsídio de operações	125,00 €
2 dias de descanso semanal trabalhados	127,48 €
Valor bruto total	1 916,33 €

III) Motorista de pesados afecto ao transporte ibérico

Rubricas sujeitas a descontos - 2023	
Retribuição base	837,67 €
Complemento salarial (59. ^a)	25,13 €
Diuturnidades (5)	101,71 €
Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	462,97 €
Ajuda de custo TIR	115,00 €
Subsídio de trabalho nocturno	83,77 €
4 dias de descanso semanal trabalhados	257,20 €
Valor bruto total	1 883,45 €

IV) Motorista de pesados afecto ao transporte internacional

Rubricas sujeitas a descontos - 2023	
Retribuição base	837,67 €
Complemento salarial (59. ^a)	41,88 €
Diuturnidades (5)	101,71 €
Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	471,01 €
Ajuda de custo TIR	135 €
Subsídio de trabalho nocturno	83,77 €
4 dias de descanso semanal trabalhados	261,67 €
Valor bruto total	1 932,71 €

Lisboa, 10 de janeiro de 2023.

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

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

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

João Filipe de Mendes Gouveia, na qualidade de vice-presidente da direção nacional.

Pela Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas - ANTP:

Sónia Alexandra Marques Valente, na qualidade de mandatária.

Humberto dos Santos Lopes, na qualidade de mandatário.

Luís Miguel Jorge Ratão, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

José Manuel Rodrigues de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Machado Ferreira, na qualidade de mandatário.

Manuel Pedro Rodrigues Castelão, na qualidade de mandatário.

Carlos Manuel do Carmo Gomes, na qualidade de mandatário.

Edgar Oliveira Melo, na qualidade de mandatário.

Nuno Miguel Aurélio Ferreira, na qualidade de mandatário.

Manuel Quintas Costa Brinca, na qualidade de mandatário.

Filipe Acácio Gonçalves Luís, na qualidade de mandatário.

Nuno Miguel Costa Martins, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

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

SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

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

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

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

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

Depositado em 26 de janeiro de 2023, a fl. 13 do livro n.º 13, com o n.º 23/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e o SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias e outros
- Revisão global**

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 - ANTRAM e pela Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas - ANTP, em território nacional ou linhas internacionais, que se dediquem ao transporte rodoviário de mercadorias e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados 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 45, de 8 de dezembro de 2019.

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

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 sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;

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

5- Os valores previstos na tabela salarial (retribuição/salário base) e o valor das diuturnidades (cláusula 46.^a), serão

revistos anualmente nos termos do número três, a partir do dia 1 de janeiro de 2023, no mínimo, de acordo com a taxa de atualização apurada face à evolução da retribuição mínima mensal garantida, com arredondamentos feitos por referência a duas casas decimais.

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

7- As demais cláusulas de expressão pecuniária, incluindo-se nestas últimas o valor das refeições, serão objecto de revisão anual a acordar pelas partes.

Cláusula 3.^a

(Forma e tempo de revisão)

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

(Definições)

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

- a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;
- b) Pequena empresa a que emprega de 10 e menos de 50 trabalhadores;
- c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;
- d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.

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

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

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

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

- a) 240 dias para as categorias profissionais dos grupos I e II;
- b) 180 dias para as categorias profissionais dos grupos IV e V;
- c) 90 dias, acrescido do período despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de pesados do grupo III;
- d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores da presente cláusula.

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

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

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

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

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais 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 redefinição da categoria profissional tendo em conta a tabela

de equivalências entre categorias profissionais constantes do mesmo anexo.

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

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

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

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

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

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

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

Nota explicativa:

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

Cláusula 8.^a

(Quadros de pessoal)

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

Cláusula 9.^a

(Quotização)

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

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

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:

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

1.1- Se existir apenas um oficial metalúrgico, 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;

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 oficial.

3- Para os trabalhadores eletricitas serão obrigatoriamente observadas as seguintes densidades:

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

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

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

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

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

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

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

1- São deveres da empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2- A partir do dia 1 de janeiro de 2024, todos os veículos novos que as empresas venham a adquirir e que estejam equipados com cama ou beliche, terão obrigatoriamente de estar equipadas com sistemas de aquecimento e arrefecimento de parque.

Cláusula 13.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

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

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

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

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

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

h) Participar, por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço logo que se verifiquem e pelos meios ao

seu alcance, prestando os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada dos mesmos;

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

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

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

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

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

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

c) Manutenção e documentação de viaturas;

d) Condução económica e defensiva;

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

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

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

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

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

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

a violação de ordens e instruções de trabalho que integrem qualquer uma das matérias referidas no número anterior.

Cláusula 14.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas no presente CCTV;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo, propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para noturno ou vice-versa, de fixo para móvel, ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador, salvo nos termos previstos neste CCTV;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- m) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra direta, salvo com o acordo da comissão paritária sendo que, nestes casos, os trabalhadores contratados ao abrigo destes regimes, como é caso do trabalho temporário, ficam sujeitos ao previsto no presente CCTV, designadamente em matéria salarial, incluindo as diversas prestações pecuniárias;
- n) A criação de novas classes ou categorias profissionais, sem aprovação da comissão paritária.

Cláusula 15.^a

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

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

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

CAPÍTULO IV

Do local de trabalho

Cláusula 16.^a

(Definição)

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

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

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

Nota explicativa:

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

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

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

Cláusula 17.^a

(Transferência do local de trabalho)

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

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

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

(Definições)

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

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

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

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

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

Nota explicativa:

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

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

Cláusula 20.^a

(Horário de trabalho)

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

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

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

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

a) Horário fixo;

b) Horário móvel.

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

Cláusula 21.^a

(Limites da duração do trabalho)

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

2- A duração do trabalho, incluindo trabalho suplementar, no caso de abranger, no todo ou em parte, o intervalo entre as 0h00 e as 5h00, não pode exceder dez horas por dia salvo quando, por motivos objetivos, nomeadamente razões técnicas ou de organização do trabalho, tal seja justificado.

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

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

Nota explicativa:

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

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

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

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

Semana A:

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

Semana B:

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

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

Relativamente aos períodos em que não existe prestação de trabalho - como é caso dos dias de ausência por doença, dos dias feriados bem como, dos dias de licença parental, inicial ou complementar e de licença para assistência ao filho com deficiência ou doença crónica - estes deverão ser considerados, para efeitos de apuramento da média semanal do período de referência das dezassete (17) semanas, com base no correspondente período normal de trabalho (isto é, equivalentes a um período de 8 horas de trabalho por dia).

No caso dos períodos de férias - incluindo-se aqui apenas períodos que correspondam a uma ou mais semanas de férias completas - estes deverão ser subtraídos ao período de referência em que são gozados. Já no caso dos dias de férias gozados de forma isolada, estes deverão ser considerados com base no correspondente período normal de trabalho (equivalente a 8 horas de trabalho por dia).

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

Cláusula 22.^a

(Tempo de disponibilidade)

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

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

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

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

Nota explicativa:

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

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, podendo este período ser aumentado até 6 horas de trabalho consecutivo por acordo escrito celebrado entre as partes.

2- Para os trabalhadores móveis, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo nos termos estabe-

lecidos na legislação legal em vigor, relativa à organização do tempo de trabalho dos trabalhadores móveis em atividades de transporte rodoviário.

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

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

- a) Nos casos de embarques e desembarques em cais;
- b) Distribuição e recolha de mercadorias, quando seja proibido efetuá-las durante um período superior a três horas;
- c) Os restantes casos em que a natureza do serviço assim o requeira.

Cláusula 24.^a

(Tempo de descanso diário)

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

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

Cláusula 25.^a

(Tempo de trabalho noturno)

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

Cláusula 26.^a

(Tempo de trabalho suplementar)

1- 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 ou manuais.

CAPÍTULO VI

Descanso semanal e feriados

Cláusula 27.^a

(Tempo de descanso semanal)

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

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

Nota explicativa:

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

Cláusula 28.^a

(Feriados)

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

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

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

Nota explicativa:

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

Cláusula 29.^a

(Descanso compensatório de trabalho suplementar)

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

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

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

2- Se o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, tem direito a descansar 1 dia completo nos seguintes termos:

a) Num dos três dias imediatamente seguintes, ou no caso

do trabalhador deslocado fora do país de residência, após a sua chegada ao local de trabalho e necessariamente antes de voltar a sair do país;

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

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

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

Remuneração mensal / 30 - Valor dia

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

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

CAPÍTULO VII

Férias e faltas

Cláusula 30.^a

(Gozo de férias)

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

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

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

Cláusula 31.^a

(Direito a férias)

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

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

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substi-

tuído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

(Marcação de férias)

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

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

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

Cláusula 34.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

(Férias em caso de cessação de contrato)

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

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

Cláusula 36.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

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

Cláusula 37.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^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 pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

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

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

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

Cláusula 39.^a

(Conceito de falta)

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

(Faltas justificadas)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou

afim, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

c) A motivada pelo falecimento do filho(a), enteado(a), nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

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

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

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

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

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

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

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

k) A que por lei seja como tal considerada.

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

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

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

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

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

Nota explicativa:

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

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

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

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

Cláusula 41.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

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

2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

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

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

Cláusula 43.^a

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

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

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

2- Para efeitos do previsto no número anterior, considera-se que integram o conceito de remuneração mensal a retribuição/salário base (cláusula 44.^a), as diuturnidades (cláusula 46.^a), o complemento salarial (cláusula 59.^a), a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.^a), o subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.^a número 1 e 63.^a número 1), a ajuda de custo TIR (cláusula 64.^a) e o subsídio de operações (cláusula 67.^a).

CAPÍTULO VIII

Prestações pecuniárias e outras

SECÇÃO I

Regras comuns da retribuição e outras remunerações

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho)

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

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

Nota explicativa:

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

Cláusula 45.^a

(Remuneração por substituição temporária)

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

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

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

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

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

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

Cláusula 47.^a

(Remuneração do trabalho suplementar em dia útil)

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

a) 50 % na primeira hora;

b) 75 % nas horas ou frações seguintes.

Cláusula 48.^a

(Trabalho noturno)

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

Cláusula 49.^a

(Determinação do valor hora)

Com expressa exclusão do disposto na cláusula 29.^a número 5 e 50.^a do CCTV, para todos os outros efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno, prestação pecuniária prevista na cláusula 61.^a (Retribuição específica e regime de trabalho dos motoristas), o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base} + \text{Complemento salarial (cláusula 59.º + Diuturnidades)} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 50.^a

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

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

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

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

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

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

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

Nota explicativa:

Para esclarecimento da fórmula mencionada no número 4, e tendo como exemplo uma retribuição/salário base de 837,67 €, um complemento salarial de 41,88 € e uma diuturnidade de 20,34 €, teremos:

$$(837,67 \text{ €} + 41,88 \text{ €} + 20,34 \text{ €}) / 30 = 30,00 \text{ € (valor dia)}$$

Isto quer dizer que, se o trabalhador apenas trabalhou num único dia de descanso semanal complementar ou obrigatório ou dia feriado, receberá um valor total de 60,00 €, valor este correspondente ao dobro do valor dia (30,00 € x 2). Este valor será sempre devido, independentemente do número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador.

Cláusula 51.^a

(Subsídio de férias)

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

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

4- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem di-

reito ao subsídio fixado no número um, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

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

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

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

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

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

Cláusula 53.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores no exercício de funções de caixa, 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.

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, excepto quando aplicável o

regime previsto nas cláusulas 56.^a, 57.^a e 58.^a do presente CCTV.

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

3- O pagamento do subsídio de refeição poderá ser efetuado em 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 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, caso em que não terão direito a receber o subsídio de refeição previsto na cláusula 55.^a

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

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

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

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

3- A empresa pagará aos trabalhadores que prestem pelo menos 4 horas de serviço no período compreendido entre as 0h00 e as 7h00, o valor correspondente a uma das refeições previstas na alínea b) do número 2 da presente cláusula, de acordo com o fixado no anexo III, excepcionando os trabalhadores que se encontrem na situação prevista na cláusula 55.^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 95 que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efetuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil obrigatória, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

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

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

Cláusula 57.^a

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

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

Cláusula 58.^a

(Ajudas de custo diárias)

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

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

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

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

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

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

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

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

7- Os trabalhadores com a categoria profissional de mo-

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

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

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

Nota explicativa:

Exemplo de cálculo das ajudas de custo diárias:

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

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

- Pelas 5 noites deslocado (2 em Espanha e 3 em França): 5 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o internacional de 40,00 €;

- Na sexta-feira: 3,05 € (valor do pequeno-almoço) e 9,00 € (valor do almoço).

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

- Pelas 5 noites deslocado: 5 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o ibérico: 27,50 €;

- Na sexta-feira: 3,05 € (valor do pequeno-almoço) 10,50 € (valor do almoço em Espanha) e 9,00 € (pelo jantar em Portugal).

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

- Pelas 3 noites deslocado no estrangeiro (2 noites em Espanha e 1 noite em França): 3 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o internacional de 40,00 €;

- Pela noite da viagem de regresso fora da residência, mas em Portugal: 1 ajuda de custo diária no valor mínimo fixado para o internacional de 40,00 €;

- 1 noite em Portugal, fora da residência, mas sem ser da viagem de regresso: 1 ajuda de custo diária de valor mínimo para o nacional de 24,50 € (noite passada em Leiria);

- Pela sexta-feira: 3,05 € (pequeno-almoço) 9,00 € (almoço) e 9,00 € (jantar).

SECÇÃO III

Retribuições específicas dos motoristas

SUBSECÇÃO I

Retribuições gerais dos motoristas

Cláusula 59.^a

(Complemento salarial)

1- Aos trabalhadores com a categoria profissional de mo-

torista, é atribuído um complemento salarial, cujos valores estão previstos no anexo III do CCTV, calculado em função da retribuição/salário base efetivamente praticado, em função dos seguintes critérios:

a) Tipo de viatura:

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

b) Âmbito geográfico:

- Nacional;
- Ibérico;
- Internacional.

2- Entende-se por:

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

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

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

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

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

5- Quando as funções a desempenhar pelo trabalhador com a categoria profissional de motorista corresponderem a um 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 e âmbito geográfico, terá em conta a realidade praticada entre as partes no momento da entrada em vigor do CCTV.

Nota explicativa:

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

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

Cláusula 60.^a

(Subsídio de operações de cargas e descargas)

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

Cláusula 61.^a

(Retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas)

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

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

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

4- Esta retribuição específica é devida por 13 meses.

Nota explicativa:

Para efeitos do acordo mencionado no número 1 desta cláusula, estão incluídos todos os contratos de trabalho para a função de motorista, celebrados antes deste contrato colectivo de trabalho. Mais se esclarece que esta

retribuição específica substitui a anterior cláusula 61.^a do CCTV celebrado entre a ANTRAM e a FECTRANS e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2018 e primitiva cláusula 74.^a número 7 prevista no CCTV celebrado entre a ANTRAM e a FECTRANS (anterior FESTRU) e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 1980 e demais alterações.

A cláusula 21.^a reflecte a proibição, que vincula empregadores e trabalhadores, prevista no Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, de ser prestado trabalho semanal para além dos limites nesta fixados.

Apesar de não ser obrigatório, face ao concreto modo como o trabalho é prestado, esta figura poderá ser aplicada na relação mantida entre empresas e motoristas que, por acordo, estão afectos ao transporte nacional, conduzindo viaturas inferiores a 7,5 ton., sejam elas superiores ou não a 3,5 ton.

SUBSECÇÃO II

Retribuições específicas dos motoristas afectos ao transporte nacional

Cláusula 62.^a

(Remuneração do trabalho noturno)

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

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

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

Nota explicativa:

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

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

No que respeita ao conceito de remuneração base, indicado para efeitos de cálculo do valor do subsídio de trabalho noturno, refere-se apenas e só à retribuição/salário base e cujo valor mínimo está previsto na tabela salarial constante do anexo III, por referência à cláusula 44.^a do CCTV. A ser assim,

se um trabalhador motorista tiver uma retribuição base no valor de 837,67 €, o seu subsídio de trabalho noturno será de 83,77 €; já no caso da sua retribuição base ser no valor de 900,00 €, o seu subsídio de trabalho noturno será de 90,00 €.

SUBSECÇÃO III

Retribuições específicas dos motoristas afectos ao transporte ibérico ou internacional

Cláusula 63.^a

(Remuneração do trabalho noturno)

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

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

Cláusula 64.^a

(Ajuda de custo TIR)

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

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

SUBSECÇÃO IV

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

Cláusula 65.^a

(Subsídio de risco)

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

Cláusula 66.^a

(Subsídio de operações)

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

2- Entende-se que manuseiam mercadorias perigosas lí-

quidas e gasosas a granel transportadas em cisternas, de forma regular e não sazonal, nos termos do número anterior, o trabalhador que, seguida ou interpoladamente, realiza aquele tipo de serviço por período superior a 120 dias efectivos de trabalho por ano.

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

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

$$(\text{Subsídio de operações} / 30) \times \text{Número de dias de trabalho efetivo}$$

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

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

- a) Por acordo entre entidade empregadora e o trabalhador;
- b) Por denúncia da entidade empregadora, notificada ao trabalhador com dois meses de antecedência, sempre que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, a entidade empregadora tenha necessidade de afastar o trabalhador da realização de tarefas que impliquem o manuseamento de mercadorias perigosas, não podendo neste caso específico, o trabalhador ser substituído por qualquer outro;
- c) Por caducidade, invocada por escrito pela entidade empregadora ao trabalhador, com dois meses de antecedência, sempre que, por alguma razão, ligada à entidade empregadora ou ligada ao trabalhador, seja ou não imputável a qualquer das partes, este não possa continuar a prestar aquele tipo de trabalho, ao serviço da entidade empregadora.

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

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

Cláusula 67.^a

(Seguro)

As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional que por acidente no exercício das funções referidas na cláusula 66.^a, que garanta ao trabalhador, em caso de invalidez

permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 50 000,00 euros.

Cláusula 68.^a

(Formação ADR)

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

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

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

Nota explicativa:

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

Cláusula 69.^a

(Exames de saúde)

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

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

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 70.^a

(Ocorrências em situação de deslocado)

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

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

ou acordo internacional;

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

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

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

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

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

Cláusula 71.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

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

Cláusula 72.^a

(Utilização de equipamento tecnológico)

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

2- O GPS e telemetria não são qualificados como meios de vigilância à distância no local de trabalho.

3- É lícita a utilização de dados obtidos através dos equipamentos referidos no número um para efeitos de procedimentos disciplinares, contraordenacionais e outros quando se verifiquem indícios de um comportamento culposos e ilícito por parte do trabalhador móvel.

Cláusula 73.^a

(Prevenção e controlo de alcoolemia)

1- É expressamente proibido o exercício de funções sob o efeito de bebidas alcoólicas e/ou substâncias psicotrópicas.

2- Podem ser sujeitos a testes de despistagem de álcool e estupefacientes os trabalhadores móveis selecionados para o efeito por sorteio aleatório, bem como todos os trabalhadores que:

a) Tenham sofrido ou causado um acidente de trabalho;

b) Apresentem comportamento que indicie notoriamente o estado de embriaguez ou ingestão de substâncias psicotrópicas;

c) Tenham tido o controlo positivo anterior.

3- O controlo de alcoolemia realiza-se através do teste para determinação da taxa de álcool no sangue (TAS) que tem de ser realizado pelos serviços de medicina no trabalho.

4- O teste deve realizar-se em zona reservada e, caso o trabalhador assim o entenda, com a presença de uma testemunha.

5- O referido controlo terá lugar mediante utilização de equipamento de sopro certificado pelo Instituto Português da Qualidade ou outro organismo com competência legal para o efeito, que avalia a quantidade de álcool no ar expirado, determinando, por esse efeito, as gramas de etanol por litro de sangue.

6- O controlo de influência de substâncias psicotrópicas realiza-se através de equipamento adequado e certificado para o efeito pelo Instituto Português da Qualidade.

7- Caso o resultado do teste apresente uma taxa de 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 presença.

11- O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade das informações serem comunicadas às entidades competentes, assim como a possibilidade de serem utilizadas na instrução de procedimento disciplinar e/ou judicial, sendo o trabalhador antecipadamente informado.

12- O trabalhador avaliado pode sempre requerer uma contraprova por análise de sangue no prazo máximo de 15 minutos após o primeiro teste.

13- Os custos dos exames e da contraprova são suportados pelo empregador, com exceção da contraprova solicitada pelo trabalhador no caso em que esta dê resultado positivo.

14- O período de conservação de dados terá como limite o fim do processo de impugnação da decisão disciplinar e caso

esta não venha a ocorrer, o prazo legalmente fixado para a respetiva impugnação acrescido de sessenta dias.

Cláusula 74.^a

(Seguro dos trabalhadores deslocados fora do país de residência)

As empresas deverão garantir que os seguros previstos na alínea g) da cláusula 12.^a (Deveres da empresa) abranjam as deslocações que os trabalhadores realizam fora do território nacional.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 75.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 76.^a

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV e na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 77.^a

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 78.^a

(Consequência da aplicação da sanção abusiva)

1- A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a entidade empregadora por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

2- No caso da sanção abusiva ter sido aplicada pelo facto do trabalhador exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, o valor da indemnização a atribuir será no dobro do previsto nos termos gerais.

Cláusula 79.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após o conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou superior hierárquico com competência disciplinar.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCTV e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade, podendo consultar o processo.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

10-O processo disciplinar instaurado contra um trabalhador móvel segue os termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com exceção dos prazos procedimentais que são acrescidos de metade.

CAPÍTULO XII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 80.^a

(Segurança e saúde no trabalho)

1- A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- Qualquer das partes poderá apresentar proposta de criação de uma comissão de segurança e saúde e respetivo reglamento.

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 (cláusula 44.^a), diuturnidades (cláusula 46.^a), complemento salarial (cláusula 59.^a) e as outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a saber, a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.^a), subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.^a número 1 e 63.^a número 1), ajuda de custo TIR (cláusula 64.^a) e subsídio de operações (cláusula 66.^a), excluindo-se desde já os valores que são pagos a título de subsídio de refeição e de ajudas de custo.

Cláusula 82.^a

(Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- No caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, caso esta

não esteja a ser suportada pela companhia de seguros.

2- A retribuição líquida à data da baixa compreenderá a retribuição base (cláusula 44.^a), diuturnidades (cláusula 46.^a), complemento salarial (cláusula 59.^a) e as outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a saber, a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.^a), subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.^a número 1 e 63.^a número 1), ajuda de custo TIR (cláusula 64.^a) e subsídio de operações (cláusula 66.^a), excluindo-se desde já, os valores que são pagos a título de subsídio de refeição e de ajudas de custo.

3- Exclui-se do âmbito da presente cláusula, as situações de incapacidade para o trabalho resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional que tenham ocorrido durante outra relação laboral anterior.

Cláusula 83.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 84.^a

(Apoio por apreensão de licença de condução)

1- A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido o trabalho em qualquer outro setor da empresa compatível com as suas aptidões sem diminuição da retribuição normal, calculado nos termos do número dois da cláusula 82.^a (Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional).

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior, ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua crime e/ou contraordenação muito grave ou grave quando reiterada.

Cláusula 85.^a

(Formação profissional)

1- As entidades empregadoras obrigam-se a suportar todos os custos com a renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do cartão de condutor 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 cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.

4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse

período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional, tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela empresa.

5- Sempre que as entidades empregadoras não organizem as formações previstas no número 2 da presente cláusula, os trabalhadores têm direito a receber o valor da formação, acrescido da retribuição correspondente a quarenta horas de trabalho, fixando-se como valor de referência para a formação em 175,00 € (cento e setenta e cinco euros).

6- O trabalhador que apresente, para efeitos de reembolso, um valor de custo da formação superior ao valor de referência fixado no número anterior, deverá documentar devidamente tal pedido, justificado e fundamentado o mesmo. Caso fique provado, que era possível ao trabalhador realizar a formação com respeito pelo valor de referência, a entidade empregadora apenas fica obrigada a reembolsar o trabalhador pela formação frequentada até aquele limite, sem prejuízo de um eventual processo disciplinar ao trabalhador.

7- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

CAPÍTULO 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 mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por unanimidade dos membros nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação.

8- O expediente será assegurado pela associação patronal.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XIV

Disposições diversas

Cláusula 87.^a

(Transmissão de estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2- O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessação ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessação ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

5- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

6- A presente cláusula é aplicável em todas as situações de transmissão de estabelecimento.

7- A transmissão operada nos termos do número anterior, determina a garantia, para o trabalhador transferido, de todas as condições praticadas 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 do presente CCTV não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanentes, não contempladas neste CCTV e, bem assim, diminuição da retribuição líquida do trabalhador.

2- Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidos por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato, passam a fazer parte integrante do mesmo.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

4- A presente norma tem natureza imperativa.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 90.^a

(Carácter mais favorável)

1- As partes consideram que o presente CCTV é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

2- As partes declaram considerar ser o presente CCTV passível de evolução contínua, motivo pelo qual se comprometem a preservar a via negocial como via preferencial na resolução de todas as questões que, a respeito do presente CCTV, possam ser colocadas e comprometem-se, ainda, a manter o empenho para que, no quadro de futuras negociações, tudo fazerem na perspetiva da valorização das condições de trabalho e dos salários, na continuidade e no espírito que esteve presente nesta negociação.

(Cláusula a integrar, de acordo com os princípios previstos no artigo 503.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

ANEXO I

(Categorias profissionais)

Área de direção, gestão e quadros técnicos

Chefe de departamento - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias: exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos.

Conselheiro de segurança - É o profissional legalmente habilitado, que tem como missão garantir o cumprimento da regulamentação geral e a existência e cumprimento de normas e procedimentos internos à empresa onde atua, relativos ao transporte, carga, descarga, enchimento, acondicionamento e estiva de mercadorias perigosas, recorrendo a todos os meios e promovendo todas as ações capazes de prevenir a ocorrência de acidentes e minimizar os seus efeitos. Tem como atividades:

- Verificar o cumprimento da legislação relativa ao transporte de mercadorias perigosas e elaborar um relatório de segurança anual sobre as atividades da empresa no âmbito desse transporte;

- Aconselhar a empresa na adoção de modelos de gestão nas operações de transporte de mercadorias perigosas, visando prevenir a ocorrência de acidentes e procurando uma melhoria contínua da segurança, comportamento ambiental e qualidade de trabalho na empresa.

Diretor comercial - É o trabalhador que dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comercial de transporte, podendo promover campanhas promocionais, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes; elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas, assegura a produção de informação de gestão comercial interna e acompanha os indicadores de gestão respetivos; gere, em articulação com o serviço administrativo e financeiro, a faturação e recebimentos dos serviços de transporte, desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes; gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao setor comercial.

Diretor de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites do poder de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Gestor comercial/marketing - É o trabalhador que tem como missão propor as orientações estratégicas da política comercial da empresa, promover estudos de mercado e testar as reações dos clientes com vista a permitir o ajustamento permanente da atividade da empresa às necessidades e satisfação dos clientes. Tem como atividades principais:

- Recolha e análise de informações sobre os serviços de transporte, dos clientes e da concorrência da empresa e outros fatores contextuais com importância para a política de marketing da empresa, através de estudos internos ou externos;

- Definição e análise os segmentos estratégicos do mercado-alvo da empresa;

- Definição e apresentação de propostas do posicionamento e da imagem da empresa no mercado;

- Definição e apresentação de propostas de estratégias e das políticas comerciais da empresa, especialmente as políticas de divulgação e promoção, em função da análise do mercado e das estratégias da concorrência, de acordo com o posicionamento que foi definido;

- Promoção de estudos de novas oportunidades de negócio, nomeadamente a expansão dos serviços ou a internacionalização;

- Elaboração do plano de atividades e do orçamento para a área do marketing;

- Controle dos resultados qualitativos e quantitativos das opções de marketing na empresa.

Gestor de contratos de manutenção - É o profissional que tem como missão assegurar a manutenção do material circulante estabelecendo os contactos com as empresas ou serviços de manutenção e verificando o cumprimento dos contratos e a qualidade dos serviços prestados. Tem como atividades principais:

- Definir, em colaboração com a direção, a estratégia de manutenção da empresa;

- Elaborar o plano de manutenção, em função da estratégia da empresa e das necessidades de produção do serviço de transporte;

- Selecionar fornecedores de material circulante e de serviços de manutenção;

- Negociar contratos de manutenção do material circulante;

- Controlar o cumprimento e a adequação do serviço prestado ao que está contratualizado;

- Gerir stocks de ferramentas, peças e acessórios para a manutenção;

- Propor investimentos na área da manutenção, nomeadamente ao nível do equipamento e da mão-de-obra;

- Elaborar o orçamento referente à área da manutenção;

- Elaborar documentos técnicos relativos ao serviço de manutenção.

Gestor de frota - É o profissional que tem como missão disponibilizar a frota, interna e externa sem condutor, mais adequada em tipologia, capacidade e fiabilidade, com a reatividade necessária aos mais elevados padrões de serviço, ao mais baixo custo e de forma sustentada no tempo. Tem como atividades principais:

- Planear a frota em capacidade e tipologia de acordo com os objetivos da produção e tendo em conta as intervenções de manutenção das viaturas, por forma a garantir a regularidade do serviço e a otimização da exploração;

- Propor a aquisição, o aluguer e o abate de viaturas emitindo pareceres técnicos sobre as suas características e sobre a oportunidade da ação;

- Selecionar, com a direção da empresa, fornecedores de veículos, componentes e serviços associados;

- Comprar equipamentos, materiais, consumíveis e serviços necessários à manutenção e exploração operacional da frota da empresa;

- Negociar os contratos de manutenção externa;

- Controlar o cumprimento dos contratos de fornecimento de veículos e componentes e a qualidade dos serviços associados;

- Gerir os *stocks* de ferramentas, peças e acessórios para a manutenção;

- Controlar e assegurar o cumprimento dos requisitos legais para a utilização da frota;

- Executar e controlar o processo administrativo e legal de sinistros e multas;

- Elaborar os documentos técnicos relativos à exploração e manutenção da frota.

Gestor de plataformas - É o profissional que tem como missão planear e coordenar a afetação dos recursos operacionais da plataforma para a produção dos serviços de carga/descarga, triagem e encaminhamento de mercadorias com origem e destino na plataforma. Tem como atividades principais:

- Participar no planeamento global e distribui os recursos em função das necessidades do serviço numa ótica de satisfação das necessidades do cliente pelo mais baixo custo;

- Elaborar o plano e orçamento de exploração da plataforma ou do estabelecimento;

- Coordenar as operações e os recursos operacionais de produção da plataforma (equipamentos, recursos humanos...);

- Gerir a operação de transporte de recolha e distribuição de mercadorias a partir da plataforma, caso necessário;

- Garantir a manutenção dos equipamentos da plataforma, o ordenamento geral das mercadorias e a limpeza das instalações;

- Assegurar o cumprimento dos procedimentos de segurança da plataforma e a salvaguarda das mercadorias depositadas;

- Contactar com os clientes e organiza o dispositivo administrativo inerente à atividade do terminal;

- Controlar os indicadores de gestão e reporta os níveis de serviço e de performance económica da atividade;

- Colaborar em estreita ligação com os outros gestores de plataforma, com as unidades de gestão da qualidade, da gestão de recursos humanos e gestão global da operação, visando, entre outras atividades, transmitir informação de carácter técnico;

- Elaborar os relatórios da atividade do terminal.

Gestor de sistemas informáticos - É o trabalhador que tem como missão realizar atividades de conceção, especificação, projeto, implementação, avaliação, suporte e manutenção de sistemas informáticos e de tecnologias de processamento e transmissão de dados e informações. Tem como atividades principais:

- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de computadores isolados ou inseridos numa rede local, periféricos de computadores ou de uma rede local, estruturas e equipamen-

tos de redes locais, sistemas operativos cliente e servidor;

- Implementar e efetuar a manutenção de políticas de segurança em sistemas informáticos;
- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de aplicações informáticas;
- Efetuar a análise de sistemas de informação;
- Conceber algoritmos através da divisão dos problemas em componentes;
- Desenvolver, distribuir, instalar e efetuar a manutenção de aplicações informáticas, utilizando ambientes e linguagens de programação procedimentais e visuais;
- Conceber, implementar e efetuar a manutenção de bases de dados;
- Manipular dados retirados de bases de dados;
- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de servidores para a internet;
- Planificar, executar e efetuar a manutenção de páginas e sítios na internet;
- Desenvolver, instalar e efetuar a manutenção de sistemas de informação baseados nas tecnologias web.

Gestor de tráfego - É o profissional que tem como missão planear, coordenar e controlar as operações de produção de transporte e da afetação de recursos (frota, material circulante e pessoal) de acordo com a capacidade e a tipologia dos recursos operacionais da empresa, garantindo as condições de segurança adequadas nas operações de serviço de transporte. Tem como atividades principais:

- Elaborar o plano e o orçamento referente às operações de produção de transporte em colaboração com a direção comercial, em função das orientações estratégicas da empresa e das necessidades de produção do serviço de transporte;
- Participar na definição das políticas de imagens institucional, de comercialização e de marketing dos serviços de transportes da empresa;
- Programar as atividades de afetação de viaturas/frota e recursos humanos (tripulação) de forma a otimizar a frequência das viaturas nas várias linhas/carreiras/itinerários e a rentabilidade das encomendas do serviço de transporte;
- Propor a manutenção de serviços de transporte, nomeadamente de veículos em funções de programação e de ocorrências várias;
- Gerir as operações e os recursos operacionais de produção da empresa nomeadamente as frotas de veículos e equipamentos afetos à operação e à organização do transporte;
- Coordenar os serviços de gestão de frota, de tripulações e os serviços técnicos de afetação e controlo de recursos;
- Contactar diariamente com os serviços operacionais dos clientes de forma a transmitir informações sobre o status de execução do transporte e, de forma a efetuar o controlo e a pressão de cobrança;
- Acompanhar e apoiar as unidades operacionais na reformação e estabelecimento de interfaces exterior (manutenção, controlo de tráfego..., entidade reguladora, entidade gestora de infraestruturas, ...);
- Organizar o processamento da informação para o pagamento ao pessoal tripulante e auxiliar de cargas e descargas;
- Planear, controlar e coordenar a factoração dos serviços de transporte;

- Controlar a execução e a qualidade dos serviços prestados pela frota e pessoal tripulante;
- Pode executar o planeamento da manutenção em estreita ligação com o responsável da manutenção;
- Acompanhar a implementação de ações de segurança no sistema de transportes e propõe a atualização da regulamentação técnica e de exploração;
- Elaborar os relatórios das atividades referentes aos serviços de transporte realizados.

Gestor de transportes - É o profissional que tem como missão planear e coordenar as atividades de transporte numa lógica de sistema de transporte, promovendo a multimodalidade e garantindo a rentabilidade da exploração, a qualidade do serviço, a segurança e a proteção do meio ambiente. Tem como atividades principais:

- Organizar e coordenar todas as atividades inerentes à gestão da frota e dos recursos humanos a ela afetos, designadamente a verificação dos contratos e documentos de transporte a que acresce a distribuição dos carregamentos ou dos serviços pelos motoristas e pelos veículos;
- Verificar e realizar as ações necessárias para garantir que todos os títulos e licenças necessárias ao exercício da atividade de transportes rodoviários de mercadorias por conta de outrem prosseguida pela empresa, se encontram em vigor;
- Assegurar que a organização do trabalho dos motoristas, nomeadamente em sede de tempos de condução e repouso, bem como a legislação sobre higiene e segurança no trabalho cumpre as normas legais em vigor;
- Assegurar que no exercício da atividade são cumpridas as normas legais respeitantes à utilização dos veículos, nomeadamente no que se refere ao peso e dimensões e à segurança rodoviária bem como assegurar a gestão da manutenção e reparação dos veículos;
- Comunicar ao órgão de gestão da empresa todas as situações violadoras ou potencialmente violadoras de normas legais em vigor que venha a detetar, para que sejam instauradas ações corretivas bem como procedimentos disciplinares quando para isso exista fundamento legal;
- Analisar informações relativas à envolvente do negócio e aos vários modos de transporte, a nível nacional e internacional;
- Definir, com a direção, estratégias de gestão e organização do transporte promovendo e otimizando as interfaces com outros operadores e modos de transporte, numa lógica multimodal de forma a rentabilizar a exploração.

Responsável pela qualidade - É o profissional que tem como missão gerir e dinamizar o sistema da qualidade da empresa, com o objetivo de fomentar a comunicação interna e externa, na ótica da melhoria contínua e da satisfação do cliente. Tem como atividades principais:

- Participar, em conjunto com a direção da empresa, na definição da política da qualidade da empresa;
- Definir os processos e os meios necessários à implementação do sistema da qualidade da empresa, tendo em conta os objetivos definidos na política da qualidade;
- Definir as características do tipo de auditoria interna e acompanha os processos de auditoria interna e externa;
- Coordenar as atividades da qualidade, por forma a mi-

nimizar os custos globais de produtos e serviços e, de uma forma geral, os custos da não qualidade;

- Participar na gestão de recursos humanos, nomeadamente, ao nível de critérios de recrutamento e seleção de avaliação de desempenho e nas práticas de formação na sua área;
- Colaborar na seleção e homologação de fornecedores, de acordo com critérios da qualidade estabelecidos;
- Analisar e controlar os resultados da área da qualidade;
- Conduzir e desenvolver o processo de melhoria contínua do sistema da qualidade da empresa;
- Gerir os fluxos de informação da área da qualidade;
- Estabelecer contactos e parcerias com centros de investigação, laboratórios, clientes e fornecedores;
- Propor formas de melhoria para a organização baseadas em novos modelos de gestão da qualidade (total quality management, modelos de excelência, ...);
- Elaborar documentos técnicos relativos à área da qualidade.

Secretária de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; receção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna, leitura e tradução da correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redação de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organizar, manter e atualizar o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria; dactilografar relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respetivas atas; coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, retrografia de textos, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas e exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente.

Técnico comercial - É o trabalhador que analisa a concorrência e o mercado para identificar as necessidades dos clientes, participar na promoção da venda e a elaborar propostas comerciais. Acompanha o atendimento, venda, dúvidas e reclamações dos clientes, a fim de fidelizar e propor melhorias.

Técnico de formação - Ministra a formação teórica e prática na empresa; assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores formandos, colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a ministrar aos formandos.

Técnico de SHT (segurança higiene e saúde no trabalho) - É o profissional que tem como missão desenvolver atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Tem como atividades principais:

- Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção da empresa;
- Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;
- Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de

proteção;

- Colaborar na conceção de locais, postos e processos de trabalho;
- Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;
- Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa;
- Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
- Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa;
- Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
- Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

Área administrativa e financeira

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transações respeitantes a gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde a indicada nas notas de venda e nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de divisão ou serviços - É o trabalhador que dirige ou chefia o setor de serviços.

Chefe de escritório - É o trabalhador que estuda, planifica, organiza, dirige, coordena e controla, dentro dos limites dos poderes de que está investido, as atividades de um ou vários dos seus departamentos, dirigindo e supervisionando os trabalhadores que lhe estão adstritos. Exerce funções tais como: colabora na determinação da política da empresa e planeia a utilização mais conveniente dos meios humanos, materiais e financeiros adstritos ao órgão a que pertence; dirige e fiscaliza as atividades que dele dependem, elabora planos de atuação e assegura o seu cumprimento; vela pelo cumprimento das políticas definidas e das normas e regulamentos em vigor, bem como dos preceitos legais; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento dos serviços; Cria e assegura uma boa estrutura administrativa que permita explorar e dirigir os vários órgãos que supervisiona; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Chefe de secção - É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, acionando e controlando as atividades que lhe são próprias, sob a orientação do superior hierárquico.

Escriturário (1.ª e 2.ª) - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou a máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias a execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados

que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os a pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece extratos das operações contabilísticas efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar, fora do escritório, serviço de informação de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunal ou repartições públicas.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano e contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários a definição da política orçamental e organiza e segura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter a administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicadores para esse fim; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa.

Cobrador - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhe seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o assunto; estuda os documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe informações recolhidas com vista a resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; encarrega-se dos respetivos processos.

Empregado de serviços externos - É o trabalhador que fora das instalações presta serviço de informação, de entrega

de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou outros serviços análogos, podendo eventualmente efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Escriturário principal - É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

Estagiário (1.º, 2.º, 3.º anos) - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para escriturário.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou do livro de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros, executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os respetivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Técnico de manutenção informática - É o trabalhador responsável pela execução de tarefas de manutenção programada e reparação dos equipamentos que compõem o parque informático da empresa.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos. Verifica periodicamente se os montantes e valores em caixa coincidem com os que os livros indicam. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Programador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo gestor de sistemas informático, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede a codificação dos programas, escreve instruções para computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário, apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes

magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Área das operações/tráfego

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a carga e arrumação das mercadorias do veículo e a respetiva descarga e entrega nos clientes, podendo ainda fazer a cobrança dos despachos e/ou mercadorias transportadas. Quando no interior da empresa, pode desempenhar as tarefas de carga e descarga dos carros da empresa transportadora.

Chefe de grupo - É o trabalhador que tem a seu cargo a orientação de um grupo de trabalhadores dos serviços de carga e descarga.

Chefe de tráfego - É o trabalhador que orienta e dirige a preparação e realização do transporte e atos com eles conexos. Assegura os contactos por sua iniciativa ou a quem se dirige à empresa, tendo em vista a organização e realização de transportes, de acordo com as instruções que lhe forem superiormente fixadas. Estuda, planifica, organiza e dirige dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos a atividade de transportes da empresa, bem como dirige e controla as funções de operador de tráfego. Recebe e verifica todos os documentos que devem acompanhar as mercadorias, bem como as indicações deles constantes, aferindo da sua conformidade com a lei e atua em função da verificação efetuada.

Conferente de mercadorias - É o trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com a entrada e saída de mercadorias.

Despachante - É o trabalhador que, nas estações de camionagem, filiais ou postos de despacho, efetua despachos de quaisquer volumes a transportar, entregas de mercadorias chegadas ou transportadas e cobranças das quantias respetivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadorias, bem, como o respetivo expediente. Zela pela conservação e armazenagem de mercadorias à sua guarda. Pode eventualmente efetuar a conferência de mercadoria ou de despachos, fazendo ainda a sua pesagem quando necessário. Pode ainda efetuar excecionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações de lugares nos autocarros.

Encarregado de cargas e descargas - É o trabalhador que dirige os trabalhos de carga e descarga nas empresas, entrepostos ou outros locais.

Encarregado de garagem - É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

Fiel de armazém - É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Guarda - É o trabalhador cuja atividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados

à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

Manobrador de máquinas - É o trabalhador que, não necessitando de possuir carta de condução profissional, processa a sua atividade manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforma a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de trator, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua. Tem como atividades principais:

- Opera o empilhador em segurança;
- Colocar e retirar cargas da estanteria;
- Empilhar cargas;
- Carregar e descarregar camiões;
- Assegurar a manutenção e limpeza do empilhador.

Motorista de ligeiros - * Ver motorista de pesados, com as devidas adaptações.

Motorista de pesados - É o trabalhador que, possuindo as habilitações exigidas por lei, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe proceder à abertura e fecho das caixas de carga, dirigir as operações de carga e descarga, proceder ao acondicionamento, incluindo amarração das mercadorias, zelar pelo cumprimento dos tempos de carga e descarga das mercadorias, adotar os trajetos que lhe forem ordenados e aqueles que se revelem mais benéficos para a empresa, pugnar pela boa conservação do veículo, realizar diariamente a verificação dos principais indicadores do estado aparente de funcionamento das viaturas tripuladas, reportando, de imediato, toda e qualquer anomalia detetada, verificar a existência e conformidade de toda a documentação relativa ao veículo e à carga transportada, pugnar pela manutenção em segurança, do veículo, carga e demais instrumentos de trabalho, cabendo-lhe, ainda, a tarefa de mudar pneus e realizar outras pequenas operações de reparação ou diagnóstico quando em trânsito. Sobre o trabalhador motorista não recai qualquer dever de fazer operações de cargas ou descargas de mercadorias, exceto quando o trabalhador tenha sido contratado ou esteja adstrito aos seguintes serviços de transporte:

- Serviços de transporte cuja natureza exija a realização de tais operações, tais como, mudanças, porta-a-porta e a distribuição, entendendo-se esta última como a carga ou descarga de mercadorias em lojas, provenientes ou destinadas a armazéns centrais, complexos industriais ou logísticos.

Na distribuição, apenas é permitida a realização de cargas e descargas nas lojas, ficando excluídas as operações que ocorrem nos armazéns centrais, complexos industriais ou logísticos.

As operações de carga ou descarga nas lojas, só podem ser realizadas pelo motorista com a presença de outra pessoa.

- Serviços de transporte quando, por razões de segurança, em função da formação específica recebida e utilização de equipamento específico, tais operações tenham que ser realizados pelo trabalhador, como é o caso do transporte de combustíveis, graneis e porta-automóveis.

Entende-se por operação de carga e descarga toda aque-

la que implique que o motorista tenha uma interação com a mercadoria que transporta.

Não se considera operação de carga e descarga, designadamente, a abertura ou fecho das portas do veículo/semirreboque/reboque/contentor ISO e, bem assim, a amarração da carga ou a fixação ao veículo daqueles equipamentos amovíveis de carga.

Motorista de tratores, empilhadores e gruas - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

Operário não especializado - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Operador de tráfego - É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes e providência na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades do tráfego de mercadorias. Providencia pelo cumprimento das imposições legais de transporte, emitindo ou conferindo e disponibilizando os documentos que devem acompanhar a viatura e o transporte. Procede ao registo diário do movimento e elabora mapas de atividade, bem como folhas de ponto mensal que igualmente controla. Mantém contactos com a clientela, assegurando a informação sobre a realização dos transportes.

Operador de triagem - É o trabalhador que, no âmbito da área a que está adstrito, efetua atividades de triagem manual ou mecânica de RSU e/ou outros, realiza a separação, auxilia na carga e descarga de materiais no ecocentro, efetua rotinas de inspeção aos equipamentos de acordo com os requisitos definidos, mantendo atualizada a informação recolhida, efetua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos, zela pela limpeza e manutenção básica dos equipamentos que opera e pode, sob supervisão da chefia direta, operar equipamento móvel e de elevação necessária à operação de limpeza da instalação, bem como de outro(s) equipamento(s) de apoio.

Servente - É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de serviço público e pode ainda fazer a entrega e levantamento das mesmas nas secções de despacho.

Área da manutenção e reparação

Aprendiz - É o trabalhador que faz aprendizagem para uma das seguintes categorias profissionais: mecânico de automóveis, serralheiro civil, serralheiro mecânico, eletricista, bate-chapas e pintor.

Ajudante de lubrificador - É o trabalhador que ajuda o serviço do lubrificador.

Bate-chapas - É o trabalhador que procede normalmente a execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins da viatura.

Eletricista - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis ou executa os serviços com-

plementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Lubrificador - É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador de pneus - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e a reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Pintor de automóveis ou máquinas - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplicando as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber a correspondência.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustível, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis e outras obras. Inclui-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção de instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

Servente de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis e utensílios e interiores dos veículos pesados.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando o equipamento apropriado aluminotérmico por pontos ou por costura contínua, liga entre si elementos ou conjuntos e peças de natureza metálica.

Área da logística

Operador de armazém/operador de encomendas - É o profissional que tem como missão efetuar as operações de receção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias. Tem como atividades principais:

- Efetuar as operações de entrada de mercadorias em armazém;
- Efetuar a movimentação e acondicionamento das mercadorias no armazém e assegura a sua manutenção e conservação;
- Efetuar as operações de expedição de mercadorias;
- Participar na elaboração de inventários, executando atividades de identificação e de controlo das mercadorias e dos materiais.

Responsável de aprovisionamento - É o profissional que tem como missão assegurar a gestão do fluxo dos produtos em armazém, desde a entrada até à saída da empresa, utilizando os meios e os recursos mais adequados de forma a garantir o nível de serviço aos clientes e a eficiência da operação. Tem como atividades principais:

- Colaborar na definição de estratégias e políticas para o serviço de aprovisionamento e tendo em conta os constrangimentos e oportunidades de mercado;
- Planear e organizar o serviço de aprovisionamento;
- Orientar, coordenar e executar as atividades do serviço de aprovisionamento;
- Avaliar os resultados do serviço de aprovisionamento, a nível qualitativo e quantitativo, em função dos objetivos estabelecidos.

Responsável de cliente - É o profissional que tem como missão planear, realizar, analisar e controlar tarefas integradas no âmbito do atendimento, garantindo a sua satisfação e consequente fidelização. Tem como atividades principais:

- Atender e aconselhar os clientes, tendo em vista a sua fidelização e a satisfação das suas necessidades;
- Processar a venda de produtos do cliente, recorrendo a equipamento informático e outros meios disponíveis;
- Assegurar o serviço pós-venda, recebendo e analisando reclamações com vista à sua resolução, procedendo à troca de produtos e a reembolsos, tratando de devoluções e de outras situações colocadas pelos clientes.

Responsável de logística/responsável de transportes e armazém/responsável de centro de distribuição - É o profissional que tem como missão programar e organizar os fluxos e a distribuição física dos produtos, otimizando stocks, meios, espaços e tempos, de forma a garantir a qualidade do serviço. Tem como atividades principais:

- Programar processos de encomenda, de armazenamento, de transporte e de entrega, a partir de um sistema de informação;
- Definir a organização do armazém, das plataformas, etc, otimizando os espaços, as condições físicas dos produtos, a entrega e escoamento dos mesmos;
- Organizar e gerir o sistema de distribuição física das mercadorias e outros produtos, definindo as rotas, a frequência e a forma da distribuição;
- Elaborar o referenciamento dos novos produtos;
- Gerir a informação relativa aos stocks e define o ponto de encomenda, com vista a evitar a permanência dos produtos nos armazéns ou entrepostos, minimizando custos e evitando os custos associados à não qualidade;
- Coordenar as encomendas;

- Gerir e rentabilizar a frota da empresa;
- Programar a localização dos produtos nos lineares, por forma a otimizar a sua rentabilidade;
- Controlar a organização, a disposição e a conservação dos produtos e equipamentos, os custos e os prazos, com base no sistema de informação.

ANEXO II

Período de permanência e acesso

Período de aprendizagem (para efeitos da categoria profissional de aprendiz): 2 anos, após o qual o trabalhador ingressa no nível mais baixo da respetiva categoria.

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
1 ano	Praticante de despachante	Despachante
	Ajudante de lubrificador	Lubrificador
	Estagiário do 1.º ano	Estagiário do 2.º ano
	Estagiário do 2.º ano	Estagiário do 3.º ano
	Estagiário do 3.º ano	Escriturário de 2.ª
	Praticante de metalúrgico do 1.º ano	Praticante de metalúrgico do 2.º ano
	Praticante de metalúrgico do 2.º ano	Profissional metalúrgico de 2.ª classe
	Ajudante de electricista do 1.º período	Ajudante de electricista do 2.º período
	Ajudante de electricista do 2.º período	Pré-oficial electricista do 1.º período
	Pré-oficial electricista do 1.º período	Pré-oficial electricista do 2.º período
	Pré-oficial electricista do 2.º período	Oficial electricista (menos de 3 anos)
	Oficial electricista (menos de 3 anos)	Oficial electricista (mais de 3 anos)
3 anos	Profissional metalúrgico de 2.ª classe	Profissional metalúrgico de 1.ª classe
	Escriturário de 2.ª classe	Escriturário de 1.ª classe

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços	981,27 €
II	Chefe de departamento Chefe de divisão ou serviços Conselheiro de segurança Contabilista Gestor comercial/marketing Gestor de contratos de manutenção Gestor de frota Gestor de plataformas Gestor de sistemas informáticos Gestor de tráfego Gestor de transportes Director comercial Tesoureiro	903,49 €
III	Motorista de pesados	837,67 €
IV	Chefe de secção Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Guarda-livros Programador Responsável de aprovisionamento Responsável de cliente Responsável de logística/transportes e armazém/centro de distribuição Responsável pela qualidade	825,71 €
V	Chefe de tráfego Correspondente em línguas estrangeiras Escriturário principal Oficial principal Secretária da direcção Técnico comercial Técnico de formação Técnico de manutenção informática Técnico de SHT (segurança higiene e saúde no trabalho)	795,78 €
VI	Caixa Escriturário de 1. ^a Motorista/operador de empilhador, tractores e gruas Operador de armazém/operador de encomendas Operador de tráfego Operador de triagem	789,80 €
VII	Electricista (mais de três anos) Encarregado de garagens Fiel de armazém Oficial de 1. ^a	783,81 €
VIII	Motorista de ligeiros	777,84 €

IX	Cobrador Despachante Empregado de serviços externos Escriturário de 2. ^a	765,86 €
X	Electricista (menos de três anos) Encarregado de cargas e descargas Oficial de 2. ^a	760,00 €
XI	Pré-oficial electricista do 2.º ano Telefonista	760,00 €
XII	Ajudante de motorista Chefe de grupo Conferente de mercadorias Electricista (pré-oficial do primeiro ano) Guarda Lubrificador Manobrador de máquinas Porteiro	760,00 €
XIII	Estagiário do 3.º ano Lavador Montador de pneus Operário não especializado Servente	760,00 €
XIV	Ajudante de electricista. do 2.º período Ajudante de lubrificador Estagiário do 2.º ano Praticante do 2.º ano (met.) Servente de limpeza	760,00 €
XV	Ajudante de electricista do 1.º período Estagiário do 1.º ano Praticante do 1.º ano (met.) Aprendiz	760,00 €

Os oficiais de 1.^a 2.^a referidos, respetivamente, nos grupos VI e VIII pertencem às seguintes categorias profissionais:

- Bate-chapas;
- Mecânico de automóveis;
- Pintor de automóveis ou máquinas;
- Serralheiro civil;
- Serralheiro mecânico;
- Soldador.

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

Valor da diuturnidade: 20,34 €.

Cláusula 53.^a

(Abono para falhas)

Valor do abono para falhas: 25,00 €.

Cláusula 55.^a

(Subsídio de refeição)

Valor do subsídio de refeição: 5,20 €.

Cláusula 56.^a

(Refeições, alojamento e deslocações no país de residência)

Número 2 - Refeições deslocados no nacional:
Alíneas a) e c) pequeno-almoço e ceia: 3,05 €.
Alínea b) almoço e jantar: 9,00 €.

Cláusula 57.^a

(Refeições, alojamento e subsídio de deslocação fora do país de residência)

Trabalhadores não móveis quando deslocados no estrangeiro:
– Pequeno-almoço e ceia: 3,05 €.
– Almoço e jantar: 14,50 €.

Cláusula 58.^a

(Ajudas de custo diárias)

Número 3 - Trabalhadores móveis, em média a apurar mensalmente, valor da ajuda de custo diária mínima de:
– Nacional: 24,50 €.
– Ibérico: 27,50 €.
– Internacional: 40,00 €.
Número 7 - Deslocação a Espanha mas com repouso diário em Portugal:
– Pequeno-almoço e ceia: 3,05 €.
– Almoço e jantar: 10,50 €.

Cláusula 59.^a

(Complemento salarial)

Grupo	Tipo de viatura	Sal. base	Valor do complemento salarial					
			Nacional		Ibérico		Internacional	
I	Até 3,5 t	777,84 €	0	0 €	1.01	7,62 €	1.02	15,56 €
II	Superior a 3,5 t até 7,5 t	837,67 €	0	0 €	1.01	8,38 €	1.02	16,75 €
III	Superior a 7,5 t até 44 t	837,67 €	1.02	16,75 €	1.03	25,13 €	1.05	41,88 €
IV	Mais de 44t	837,67 €	1.04	33,51 €	1.06	50,26 €	1.1	83,77 €

Nota explicativa:
Esclareça-se que, o complemento salarial é de pagamento mensal e o seu valor é obtido pela aplicação da percentagem prevista no quadro constante do anexo III do CCTV, sobre o valor do salário/retribuição base que a empresa paga efetivamente ao trabalhador.
Com efeito, o quadro em cima, reflete o valor dos complementos salariais tendo por pressuposto que o salário base aplicável é o previsto na tabela salarial em vigor. Mas, caso o salário base pago pela empresa ao trabalhador for outro, então o valor do complemento salarial terá de ser ajustado, aplicando-se a respetiva percentagem ao valor efetivamente pago.
Por exemplo, no caso de um motorista que conduza um veículo de 7,5 t até 44 t, afeto ao serviço de transporte internacional e que tem um salário base de 850,00 € - e como tal, com um valor superior ao previsto na tabela salarial -, deverá aplicar-se a percentagem de 1.05 à sua retribuição/salário base pelo que, o valor deste complemento salarial será de 42,50 €.

Cláusula 60.^a

(Subsidio de operações/cargas e descargas)

Valor do subsídio de operações/cargas e descargas: 3,25 €.
Nota explicativa:
Por exemplo, um trabalhador que desempenhar as funções descritas na

cláusula 60.^a em 22 dias de trabalho efetivo, terá direito a receber, nesse mês 71,50 €.

Cláusula 64.^a

(Ajuda de custo TIR)

a) Internacional: 135,00 €.
b) Ibérico: 115,00 €.

Cláusula 65.^a

(Subsídio de risco)

Valor do subsídio de risco: 7,50 €.

Nota explicativa:
Por exemplo, um trabalhador que desempenhar as funções descritas na cláusula 66.^a em 22 dias de trabalho efetivo, terá direito a receber, nesse mês 165,00 €.

Cláusula 66.^a

(Subsídio de operações)

Valor mensal do subsídio de operações: 125,00 €.

ANEXO IV

Quadros exemplificativos

I) Motorista de pesados afecto ao transporte nacional

Rubricas sujeitas a descontos	
Retribuição base	837,67 €
Complemento salarial (59. ^a)	16,75 €
Diuturnidades (5)	101,71 €
Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	458,94 €
Subsídio de trabalho nocturno	83,77 €
Subsídio de operações (22 dias)	71,50 €
2 dias de descanso semanal trabalhados	127,48 €
Valor bruto total	1 697,83 €

II) Motorista de pesados afecto ao transporte nacional de materias perigosas em cisternas

Rubricas sujeitas a descontos	
Retribuição base	837,67 €
Complemento salarial (59. ^a)	16,75 €
Diuturnidades (5)	101,71 €
Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	458,94 €
Subsídio de risco	165,00 €
Subsídio de trabalho nocturno	83,77 €
Subsídio de operações	125,00 €
2 dias de descanso semanal trabalhados	127,48 €
Valor bruto total	1 916,33 €

III) Motorista de pesados afecto ao transporte ibérico

Rubricas sujeitas a descontos - 2023	
Retribuição base	837,67 €
Complemento salarial (59. ^a)	25,13 €
Diuturnidades (5)	101,71 €
Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	462,97 €
Ajuda de custo TIR	115,00 €
Subsídio de trabalho nocturno	83,77€
4 dias de descanso semanal trabalhados	257,20 €
Valor bruto total	1 883,45 €

IV) Motorista de pesados afecto ao transporte internacional

Rubricas sujeitas a descontos - 2023	
Retribuição base	837,67 €
Complemento salarial (59. ^a)	41,88 €
Diuturnidades (5)	101,71 €
Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	471,01 €
Ajuda de custo TIR	135 €
Subsídio de trabalho nocturno	83,77 €
4 dias de descanso semanal trabalhados	261,67 €
Valor bruto total	1 932,71 €

Lisboa, 10 de janeiro de 2023.

Pela Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM:

Pedro Miguel Borges Polónio, na qualidade de presidente da direção nacional.

Gustavo Hipólito Carreira Paulo Duarte, na qualidade de vice-presidente da direção nacional.

João Filipe de Mendes Gouveia, na qualidade de vice-presidente da direção nacional.

Pela Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas - ANTP:

Sónia Alexandra Marques Valente, na qualidade de mandatária.

Humberto dos Santos Lopes, na qualidade de mandatário.

Luís Miguel Jorge Ratão, na qualidade de mandatário.

Pelo SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias:

Anacleto Rodrigues, na qualidade de presidente.

Nuno Alexandre Gueifão Silva, na qualidade de vice-presidente.

Joaquim Filipe Araújo Costa, qualidade de secretário.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores:

Jorge Manuel Fernandes Costa, na qualidade de presidente.

Celestino Joaquim Lopes Teixeira, na qualidade de secretário.

Pelo Sindicato Independente de Motoristas de Matérias Perigosas - SIMMPER:

Francisco Sebastião Valentim São Bento, na qualidade de presidente.

Jorge Luís Cintrão Carquejo, na qualidade de vice-presidente.

Depositado em 26 de janeiro de 2023, a fl. 13 do livro n.º 14, com o n.º 24/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN) - Revisão global

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 - ANTRAM e pela Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas - ANTP, em território nacional ou linhas internacionais, que se dediquem ao transporte rodoviário de mercadorias e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados 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 45, de 8 de dezembro de 2019.

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 (retribuição base) e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano para o qual foram acordados.

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, 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 (retribuição/salário base) e o valor das diuturnidades (cláusula 46.^a), serão revistos anualmente nos termos do número três, a partir do dia 1 de janeiro de 2023, no mínimo, de acordo com a taxa de atualização apurada face à evolução da retribuição mínima mensal garantida, com arredondamentos feitos por referência a duas casas decimais.

6- Caso não se aplique o número anterior, por não existir aumento do salário mínimo nacional, as partes comprometem-se a dar início a um processo negocial, com vista à determinação do valor da atualização salarial a aplicar.

7- As demais cláusulas de expressão pecuniária, incluindo-se nestas últimas o valor das refeições, serão objecto de revisão anual a acordar pelas partes.

Cláusula 3.^a

(Forma e tempo de revisão)

1- A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e conterá proposta de revisão, total ou parcial, da convenção.

2- A denúncia só poderá ter lugar nos sessenta dias que antecedem o termo do prazo convencionado na cláusula anterior.

3- As propostas de revisão das matérias indicadas no número 5 e 6 da cláusula 2.^a do presente contrato coletivo, só podem ser apresentadas nos 90 dias que antecedem o termo do período de vigência estabelecido no número 3 da cláusula 2.^a

4- A contraproposta à proposta de revisão da convenção e das matérias de expressão pecuniária deverão ser feitas, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- Só pode ser admitida a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, possua as habilitações mínimas legais para a função para qual irá ser contratada e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- A pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão mas que seja menor, pode ser admitida a prestar trabalho desde que cumpra os requisitos previstos no número um da presente cláusula e:

a) Tenha concluído a escolaridade obrigatória ou possua qualificação profissional;

b) Não tendo concluído a escolaridade obrigatória nem possuindo qualificação profissional, frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória ou qualificação profissional, ou ambas.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente CCTV.

Cláusula 5.^a

(Definições)

1- Para efeitos de aplicação deste CCTV considera-se:

a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;

b) Pequena empresa a que emprega de 10 e menos de 50 trabalhadores;

c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;

d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.

2- Para efeitos do número anterior, o número de trabalhadores corresponde à média do ano civil antecedente.

3- No ano de início da atividade, o número de trabalhadores a ter em conta para aplicação do regime é o existente no dia da ocorrência do facto.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental, tem a seguinte duração:

a) 240 dias para as categorias profissionais dos grupos I e II;

b) 180 dias para as categorias profissionais dos grupos IV e V;

c) 90 dias, acrescido do período despendido com a forma-

ção inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de pesados do grupo III;

d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores da presente cláusula.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes depende de aviso prévio de 7 dias.

4- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes depende de aviso prévio de 15 dias.

5- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, considerando-se a antiguidade do trabalhador a partir da data de início do período experimental.

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais contantes do anexo I. Para os trabalhadores já admitidos na data da entrada em vigor do presente CCTV proceder-se-á, caso seja esse o caso, à re denominação da categoria profissional tendo em conta a tabela de equivalências entre categorias profissionais constantes do mesmo anexo.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador.

3- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

4- Caso o trabalhador tenha sido contratado para o exercício de funções que se compreendem no âmbito de uma só categoria profissional, tal como descritas no anexo I ao presente CCTV, e a entidade patronal o tiver encarregado unilateralmente, e quando o interesse da empresa o exija, de serviços não compreendidos no objeto do contrato que correspondam a uma categoria profissional superior, durante mais de 90 dias consecutivos por ano, deverá ser atribuída ao mesmo trabalhador esta última categoria profissional.

5- O disposto no número anterior não é aplicável à situação de substituição temporária de trabalhadores.

6- As micro e pequenas empresas tal como classificadas na cláusula 5.^a deste CCTV podem, quando o seu interesse o exigir, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na sua categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

7- Considera-se existir interesse da empresa sempre que, se verificarem situações anómalas na vida desta, designada-

mente em situações de ausências temporárias de trabalhadores.

8- O trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerce temporariamente.

Nota explicativa:

Esta norma não se aplica aos trabalhadores com a categoria profissional de motorista, no que respeita à mudança de função dentro da sua categoria, exemplo, um motorista de internacional pode fazer serviço ibérico ou nacional.

Cláusula 8.^a

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 9.^a

(Quotização)

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

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:

	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.º	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1.1- Se existir apenas um oficial metalúrgico, eletricitista, escriturário ou equivalente, este terá de ser classificado como de 1.º;

1.2- Existindo mais do que dez oficiais metalúrgicos, eletricitistas, escriturários ou equivalentes, a respetiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra;

1.3- Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais metalúrgicos ou onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa;

1.4- Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete oficiais metalúrgicos têm de classificar um como encarregado;

1.5- Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

2- Para os trabalhadores praticantes de despachante e ajudantes de lubrificador, o seu número não poderá exceder um terço dos respetivos profissionais.

2.1- Poderá sempre haver um praticante, desde que exista um oficial.

3- Para os trabalhadores eletricitistas serão obrigatoriamente observadas as seguintes densidades:

3.1- O número de aprendizes não pode ser superior ao total do número de oficiais e pré-oficiais;

3.2- O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder o total do número de oficiais;

3.3- Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais, onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa;

3.4- Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete oficiais têm de classificar um como encarregado.

4- Para os trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de:

4.1- Um profissional classificado de chefe de secção por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço;

4.2- Um profissional classificado de chefe de serviço, departamento ou de divisão, por cada dois profissionais classificados de chefe de secção, no mesmo 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)

1- São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro das linhas legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;

f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar nos termos da lei aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes, de acordo com o regime legal em vigor;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao serviço das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel, transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados, nos termos do presente CCTV;

m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meios de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados, nos termos do presente CCTV;

n) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

o) Manter os trabalhadores informados dos trajetos preferenciais que terão de praticar para as diversas rotas;

p) Transmitir aos trabalhadores, sempre que tenham essa informação, os contatos das empresas assim como os pontos de carga e descarga.

2- A partir do dia 1 de janeiro de 2024, todos os veículos novos que as empresas venham a adquirir e que estejam equipados com cama ou beliche, terão obrigatoriamente de estar equipadas com sistemas de aquecimento e arrefecimento de parque.

Cláusula 13.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as cláusulas do presente CCTV, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

g) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

h) Participar, por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço logo que se verifiquem e pelos meios ao seu alcance, prestando os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada dos mesmos;

i) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

j) Respeitar as normas vigentes de segurança rodoviária, de higiene, saúde e segurança no trabalho, quer no país, quer no estrangeiro;

k) Manter válidos todos os seus documentos pessoais, designadamente, cartão de cidadão, passaporte, carta de condução, CAM e cartão europeu de saúde.

2- Para além dos deveres indicados no número 1 da presente cláusula, sobre os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, recai um especial dever de respeitar as ordens, instruções de trabalho do empregador e legislação relativa a matérias sobre:

a) Tempos de condução, pausas, descanso e utilização dos aparelhos de tacógrafo e respetivos registos;

b) Documentação, manuseamento nos casos previstos neste CCTV, controlo, análise, acondicionamento, amarração e proteção das mercadorias carregadas, desde o seu carregamento até à sua entrega ao destinatário, tal como descrito na respetiva categoria profissional, prevista no anexo I deste CCTV;

c) Manutenção e documentação de viaturas;

d) Condução económica e defensiva;

e) Pontualidade, trajetos, utilização de vias de circulação e áreas de repouso, aquisição de gasóleo, incluindo custódia de cartões de abastecimento.

3- Para efeitos do previsto na presente cláusula entende-se por:

a) Manutenção: Conjunto de ações que, sendo admissíveis de acordo com a categoria profissional de motoristas de pesados, poderão ser desempenhadas por aquele, contribuindo

para o correcto funcionamento e utilização das viaturas, conservando-as em bom estado;

b) Custódia dos cartões: Responsabilidade pela guarda em segurança de cartões e respetivos códigos, impedindo o acesso aos mesmos de pessoas não autorizadas, salvo motivo de força maior;

c) Condução económica: A prática de uma condução que vise a deslocação do veículo com recurso à menor quantidade de energia, com o menor desgaste mecânico e com o menor impacto ambiental possível. São indicadores de tal condução, a média de consumo da viatura e nível de desgaste dos equipamentos da sua cadeia cinemática, comparada com outras da mesma marca e modelo, devendo ser tomada em consideração a tipologia do percurso/carga transportada e indicadores objetivos de condução, tais como, o número de travagens, o número de acelerações, percentagem de tempo de circulação com motor no regime de rotação adequado (zona verde) e o tempo de ralenti.

4- Atenta a relevância das matérias referidas no número dois da presente cláusula, o potencial de lesão que pode advir do incumprimento das ordens e instruções emanadas nesse âmbito e o facto de sobre os motoristas recair um especial dever de responsabilidade fruto da liberdade que possuem na conformação da sua prestação laboral, são consideradas particularmente graves, no quadro de gestão das empresas, a violação de ordens e instruções de trabalho que integrem qualquer uma das matérias referidas no número anterior.

Cláusula 14.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas no presente CCTV;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo, propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para noturno ou vice-versa, de fixo para móvel, ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador, salvo nos termos previstos neste CCTV;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

m) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra direta, salvo com o acordo da comissão paritária sendo que, nestes casos, os trabalhadores contratados ao abrigo destes regimes, como é caso do trabalho temporário, ficam sujeitos ao previsto no presente CCTV, designadamente em matéria salarial, incluindo as diversas prestações pecuniárias;

n) A criação de novas classes ou categorias profissionais, sem aprovação da comissão paritária.

Cláusula 15.^a

(Direito à greve e proibição de «lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas formas de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Do local de trabalho

Cláusula 16.^a

(Definição)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador, que foi dada a conhecer à empresa no momento da admissão, seja inferior ou igual a 10 km.

3- No caso do número anterior, caso resulte acréscimo de despesas para o trabalhador devidamente comprovadas, a empresa obriga-se a pagar o respetivo acréscimo de despesas.

Nota explicativa:

Passamos a indicar alguns exemplos que consubstanciam acréscimo de despesas para o trabalhador cujo pagamento é da responsabilidade da entidade empregadora em resultado da alteração do local de início da prestação de serviços, de acordo com o previsto no número 2, sendo certo que outros possam existir e que deverão ser objeto de análise:

1.º exemplo: Quando da transferência ocorrer a necessidade do trabalhador recorrer a infantário pelo facto da nova distância entre a residência e os familiares a isso determinar e ou o novo infantário praticar preços comprovadamente mais elevados sem que haja solução alternativa;

2.º exemplo: A alteração do local de início da prestação de serviços é feita para novo local desprovido de transportes públicos que possibilitem a deslocação do trabalhador e este tenha que utilizar viatura própria.

Cláusula 17.^a

(Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o

seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número um desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

3- Em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta o seu serviço, aplica-se o regime previsto no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

(Definições)

1- Para efeitos do presente CCTV entende-se por:

a) Tempo de trabalho: qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das suas funções;

b) Tempo de descanso: qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo, podendo este ser tempo de intervalo, de pausa, de descanso diário e de descanso semanal;

c) Tempo de disponibilidade: qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade em caso de necessidade, bem como, qualquer período que passe ao lado do condutor no interior do veículo durante a marcha do mesmo assim como os períodos durante os quais o trabalhador móvel acompanha um veículo embarcado num ferryboat ou transportado de comboio, incluindo ainda os períodos de espera nas fronteiras ou aqueles que decorram de proibições de circulação de veículos;

d) Trabalhador móvel: o trabalhador que faz parte do pessoal viajante, incluindo o formando, o aprendiz e o restante pessoal que, ainda que não executando diretamente serviços de transporte, realiza deslocações frequentes, com aqueles relacionadas.

Nota explicativa:

No que respeita ao período de tempo relativo às cargas e descargas de veículos, importa esclarecer que, se estas foram realizadas pelo trabalhador por se encontrarem no âmbito de uma das exceções previstas neste CCTV ou ainda sejam por este controladas ou supervisionadas, este é um período de tempo de trabalho efectivo que para efeitos de cumprimento da regulamentação social e registo tacográfico, deverá corresponder ao símbolo de «outros trabalhos» .

Porém, nas situações em que o trabalhador não tem qualquer tipo de participação nessas operações, conhece antecipadamente o tempo de duração em que a operação de carga e descarga irá ocorrer e o trabalhador não esteja obrigado a permanecer no local, estamos perante tempo de disponibilidade, devendo o registo a efetuar pelo tacógrafo ser o referente a tempo de disponibilidade .

Em suma, estamos perante um tempo de disponibilidade, sempre que se verifiquem os seguintes requisitos:

- 1- Estar-se perante um período que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal;
- 2- De duração previsível, previamente conhecido do trabalhador, devendo a sua comunicação ser efetuada antes da partida ou imediatamente antes do início efetivo do período em questão;
- 3- O trabalhador não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho;
- 4- O trabalhador se mantenha vinculado à realização da atividade em caso de necessidade, ou seja, a retomar a condução do veículo ou executar qualquer outra tarefa.

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais divididas por cinco dias de oito horas, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

Cláusula 20.^a

(Horário de trabalho)

- 1- O horário de trabalho, estipulado no contrato individual de trabalho, define as horas de início e do termo do período normal de trabalho, bem como dos intervalos de descanso.
- 2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.
- 3- O horário de trabalho individualmente acordado não pode ser unilateralmente alterado pelo que, as alterações ao horário de trabalho devem seguir o procedimento e produzirem os efeitos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 4- Poderão ser praticados, nomeadamente, os seguintes tipos de horário de trabalho:
 - a) Horário fixo;
 - b) Horário móvel.
- 4- Considera-se horário móvel aquele em que, respeitados os limites de trabalho, intervalos de descanso e repousos diários, as horas de início e do termo do trabalho e a duração dos referidos intervalos são estabelecidos diariamente.

Cláusula 21.^a

(Limites da duração do trabalho)

- 1- A duração do trabalho semanal dos trabalhadores móveis, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder sessenta horas, nem quarenta e oito horas em média num período de dezassete semanas.
- 2- A duração do trabalho, incluindo trabalho suplementar, no caso de abranger, no todo ou em parte, o intervalo entre as 0h00 e as 5h00, não pode exceder dez horas por dia salvo quando, por motivos objetivos, nomeadamente razões técnicas ou de organização do trabalho, tal seja justificado.
- 3- Entende-se por conceito de dia referido no número anterior, o período de 24 horas, a contar do início da jornada de trabalho.
- 4- Para efeitos do disposto nos números anteriores da pre-

sente cláusula, é excluído o tempo de disponibilidade como previsto na alínea c) do número 1 da cláusula 18.^a

Nota explicativa:

Para a contagem da duração semanal de trabalho, deverão ser considerados todos os tempos de trabalho, excluindo-se os períodos que não são considerados como tal de acordo com o previsto no número 2 do artigo 3.º da Directiva Comunitária n.º 2002/15/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002.

Em termos práticos, tal significa que, deverão ser excluídos, desde logo, os períodos de repouso e os períodos de disponibilidade. A ser assim, designadamente, as pausas para refeição ou o período passado na deslocação de casa até ao local de trabalho, não serão considerados.

Nestes termos, para efeitos do apuramento da média do período semanal, poderemos ter por exemplo, dias de 11 horas de tempo de trabalho desde que existam outros dias em que o tempo de trabalho seja inferior, permitindo respeitar a média no final da semana.

Exemplo de duas semanas com 5 dias de trabalho cada uma:

Semana A:

- 1 dia com 11 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 9 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 8 horas de tempo de trabalho, 2 dias com 7 horas de tempo de trabalho: trabalho total na semana 42 horas;

Semana B:

- 1 dia com 12 horas de tempo de trabalho, 2 dias com 8 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 9 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 7 horas de tempo de trabalho: trabalho total na semana 44 horas.

Média de duração do tempo de trabalho semanal: 43 horas.

Relativamente aos períodos em que não existe prestação de trabalho - como é caso dos dias de ausência por doença, dos dias feriadados bem como, dos dias de licença parental, inicial ou complementar e de licença para assistência ao filho com deficiência ou doença crónica - estes deverão ser considerados, para efeitos de apuramento da média semanal do período de referência das dezassete (17) semanas, com base no correspondente período normal de trabalho (isto é, equivalentes a um período de 8 horas de trabalho por dia).

No caso dos períodos de férias - incluindo-se aqui apenas períodos que correspondam a uma ou mais semanas de férias completas - estes deverão ser subtraídos ao período de referência em que são gozados. Já no caso dos dias de férias gozados de forma isolada, estes deverão ser considerados com base no correspondente período normal de trabalho (equivalente a 8 horas de trabalho por dia).

O período de referência das dezassete (17) semanas, deve ser sempre considerado de forma contínua, sucedendo-se as semanas ao longo do ano. Nestes termos, são sempre consideradas as 16 semanas anteriores à semana em questão.

Cláusula 22.^a

(Tempo de disponibilidade)

- 1- O tempo de disponibilidade previsto na alínea c) do número 1 da cláusula 18.^a não é considerado tempo de trabalho, não sendo por isso contabilizado enquanto tal, embora não substitua o tempo de repouso, descanso, pausa e/ou intervalo.
- 2- Durante o tempo de disponibilidade, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso este seja interrompido, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no menor tempo possível.
- 3- A partir da apresentação ao serviço, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário.
- 4- Os períodos de tempo de disponibilidade serão regista-

dos no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo: ☐.

Nota explicativa:

O trabalhador não poderá sofrer qualquer perda de remuneração, pelo facto de parte ou a totalidade do seu período de trabalho ter sido passado em disponibilidade.

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, podendo este período ser aumentado até 6 horas de trabalho consecutivo por acordo escrito celebrado entre as partes.

2- Para os trabalhadores móveis, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo nos termos estabelecidos na legislação legal em vigor, relativa à organização do tempo de trabalho dos trabalhadores móveis em atividades de transporte rodoviário.

3- O disposto no número anterior da presente cláusula não prejudica a aplicação aos condutores, do regime de interrupções de condução previsto no artigo 7.º do Regulamento (CE) 561/2006, de 15 de março alterado pelo Regulamento UE 2020/1054, de 15 de junho ou do AETR.

4- Nos casos em que as necessidades de serviço o exijam, o intervalo de descanso para refeição, poderá ser alargado até três horas nos seguintes casos:

- a) Nos casos de embarques e desembarques em cais;
- b) Distribuição e recolha de mercadorias, quando seja proibido efetuá-las durante um período superior a três horas;
- c) Os restantes casos em que a natureza do serviço assim o requeira.

Cláusula 24.^a

(Tempo de descanso diário)

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores móveis, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006, de 15 de março alterado pelo Regulamento UE 2020/1054, de 15 de junho e as normas que o complementem ou no AETR (Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que Efetuam Transportes Internacionais Rodoviários), serão observados os tempos aí definidos.

Cláusula 25.^a

(Tempo de trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 26.^a

(Tempo de trabalho suplementar)

1- 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 ou manuais.

CAPÍTULO VI

Descanso semanal e feriados

Cláusula 27.^a

(Tempo de descanso semanal)

1- O dia de descanso semanal coincidirá sempre que possível com o domingo.

2- O dia de descanso complementar tem de ser fixado imediatamente antes ou a seguir ao dia de descanso semanal.

Nota explicativa:

De acordo com o estabelecido no número 2 da cláusula 27.^a do CCTV, o dia de descanso complementar tem de ser fixado imediatamente antes ou a seguir ao dia de descanso semanal obrigatório pelo que, caso o dia de descanso semanal obrigatório seja ao domingo, o dia de descanso semanal complementar terá de ser fixado ao sábado ou à segunda-feira. Esclarece-se que, no que respeita aos contratos de trabalho em vigor aquando da publicação do presente CCTV, deverá entender-se que o dia de descanso semanal complementar deverá ser aquele que já estava acordado com o trabalhador, não podendo ser unilateralmente alterado pela entidade empregadora. Assim, qualquer alteração posterior quanto ao dia de descanso semanal complementar, terá de ser feita por acordo escrito com o trabalhador, fundamentado a razão de tal alteração.

Cláusula 28.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Nota explicativa:

Para todos os efeitos, o feriado municipal do local de trabalho ou em alternativa, da respetiva capital de distrito, bem como a Terça-Feira de Carnaval, conferem ao trabalhador os mesmos direitos que os feriados nacionais, ou seja, sempre que haja lugar a prestação de trabalho num destes dias, o trabalhador tem direito a gozar um dia de descanso compensatório - tal como estipulado na cláusula 29.^a do CCTV - e ao pagamento do trabalho suplementar em dia feriado como previsto na cláusula do 50.^a do CCTV.

Cláusula 29.^a

(Descanso compensatório de trabalho suplementar)

1- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e/ou complementar ou feriado sempre que não se verifique pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, do dia de descanso complementar ou do dia feriado;

b) Os casos de horário que envolvam a prestação de trabalho em dois dias civis.

2- Se o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, tem direito a descansar 1 dia completo nos seguintes termos:

a) Num dos três dias imediatamente seguintes, ou no caso do trabalhador deslocado fora do país de residência, após a sua chegada ao local de trabalho e necessariamente antes de voltar a sair do país;

b) Em outro dia a acordar entre o trabalhador e a empresa, obrigatoriamente a gozar dentro de um prazo de 45 dias, não sendo possível, em todo o caso, gozar de forma acumulada mais do que três dias de descanso compensatório não gozado.

3- O trabalhador deslocado fora do seu país de residência em dia de descanso semanal obrigatório e/ou feriado, mesmo que não tenha prestado qualquer trabalho e ainda que tenha realizado apenas descanso diário e/ou semanal nesse dia, terá direito a descanso compensatório, a gozar nos termos do número anterior.

4- O trabalhador poderá optar pelo pagamento dos dias de descanso não gozados nos termos previstos nas alíneas a) e b) do número dois da presente cláusula, recebendo o seu valor em singelo, calculado da seguinte forma:

Remuneração mensal / 30 - Valor dia

5- Para efeitos do previsto no número anterior, considera-se que integram o conceito de remuneração mensal o salário/retribuição base (cláusula 44.^a), diuturnidades (cláusula 46.^a) e complemento salarial (cláusula 59.^a).

6- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, não confere direito a descanso compensatório.

CAPÍTULO VII

Férias e faltas

Cláusula 30.^a

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo

ano, férias de dois ou mais anos, exceto nos casos previstos na lei.

3- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

(Direito a férias)

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, que estejam ao serviço da empresa, será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores, não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior, são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

Cláusula 32.^a

(Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas, entre 1 de maio e 31 de outubro.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março.

3- As férias dos trabalhadores móveis poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, devendo, na marcação, quando esta ocorrer fora dos períodos referidos no número um, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores ou caso esta não exista, o sindicato representativo do setor.

4- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 33.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ou gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 31.^a

Cláusula 34.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a marcação do período de férias não gozada, por virtude da suspensão, sem sujeição à limitação constante da cláusula 32.^a

Cláusula 35.^a

(Férias em caso de cessação de contrato)

1- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo o subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso do contrato de trabalho cessar no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não atingir, por qualquer causa, doze meses inclusive, o trabalhador apenas terá direito a receber o subsídio de férias e a retribuição do mês de férias, correspondentes ao proporcional do tempo de duração total do contrato.

Cláusula 36.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena

de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 37.^a

(Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 38.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, e na situação de abandono do local de trabalho.

4- Durante a suspensão, não se interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato, nos termos legais.

Cláusula 39.^a

(Conceito de falta)

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos trabalhadores móveis, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 40.^a

(Faltas justificadas)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
 - c) A motivada pelo falecimento do filho(a), enteado(a), nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
 - d) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
 - e) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - f) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
 - g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
 - i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
 - j) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se desde já, como autorizada ou aprovada, o dia de aniversário do trabalhador;
 - k) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

5- Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

6- O não cumprimento do disposto nos números 4 e 5 torna as faltas injustificadas.

7- Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.

Nota explicativa:

Quando o trabalhador se encontra deslocado no seu dia de aniversário, não tem direito a exigir o seu regresso para faltar ao trabalho. No entanto, terá direito a faltar num outro dia, em data a acordar com a entidade empregadora, obrigatoriamente dentro dos 30 dias seguintes ao dia do seu aniversário.

Para efeitos de início de contagem das faltas por falecimento de familiar previstas nas alíneas b) e c) do número

2, deverá considerar-se que estas se iniciam no dia do falecimento, podendo ser acordado momento distinto entre o trabalhador e entidade empregadora.

Se o falecimento ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho diário, deve a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento iniciar-se no dia seguinte.

Na contagem das faltas por motivo de falecimento, não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes.

Cláusula 41.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda, que justificadas:

a) As referidas na alínea h) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de organizações representativas de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;

c) As referidas na alínea j) do número 2 da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração, incluindo desde já, o dia do aniversário do trabalhador.

Cláusula 42.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 43.^a

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

1- O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

2- Para efeitos do previsto no número anterior, considera-se que integram o conceito de remuneração mensal a retribuição/salário base (cláusula 44.^a), as diuturnidades (cláusu-

la 46.^a), o complemento salarial (cláusula 59.^a), a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.^a), o subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.^a número 1 e 63.^a número 1), a ajuda de custo TIR (cláusula 64.^a) e o subsídio de operações (cláusula 67.^a).

CAPÍTULO VIII

Prestações pecuniárias e outras

SECÇÃO I

Regras comuns da retribuição e outras remunerações

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito.

2- A empresa entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.

Nota explicativa:

Todas as prestações pecuniárias previstas neste CCTV terão quer ser sujeitas a tributação, quer para a segurança social, quer para efeitos fiscais, com exceção dos valores do subsídio de refeição (cláusula 55.^a) e das ajudas de custo (cláusula 56.^a, 57.^a e 58.^a) até ao limite de isenção legalmente fixado.

Cláusula 45.^a

(Remuneração por substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, receberá desde o início, a retribuição correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado aceso.

3- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição superior não cessa com o regresso do trabalhador substituído, exceto se a substituição for motivada por doença.

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

1- Para além da remuneração, todos os trabalhadores sem acesso obrigatório nos termos da cláusula 11.^a deste CCTV, terão direito a uma diuturnidade mensal, no montante previsto no anexo III, de três em três anos, até ao limite de cinco, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função da respetiva antiguidade na empresa.

2- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

Cláusula 47.^a

(Remuneração do trabalho suplementar em dia útil)

O trabalho suplementar prestado em dia útil é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 75 % nas horas ou frações seguintes.

Cláusula 48.^a

(Trabalho noturno)

O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 49.^a

(Determinação do valor hora)

Com expressa exclusão do disposto na cláusula 29.^a número 5 e 50.^a do CCTV, para todos os outros efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno, prestação pecuniária prevista na cláusula 61.^a (Retribuição específica e regime de trabalho dos motoristas), o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base} + \text{Complemento salarial (cláusula 59.º + Diuturnidades)} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 50.^a

(Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado é pago em dobro do valor dia, independentemente do concreto número de horas de trabalho prestado.

2- O pagamento mencionado no número anterior é também devido nos dias em que o trabalhador, quando deslocado fora do país de residência, não tenha prestado qualquer trabalho e tenha realizado apenas descanso diário e/ou semanal.

3- Considera-se haver sido prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e/ou feriado, nos termos do número 1 da cláusula 29.^a (Descanso compensatório de trabalho suplementar).

4- Para efeitos de cálculo, o valor dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

5- Para efeitos da aplicação da fórmula prevista no número anterior, integra o conceito de remuneração mensal, o salário/retribuição base (cláusula 44.^a), as diuturnidades (cláusula 46.^a) e o complemento salarial (cláusula 59.^a), caso haja lugar ao pagamento destas duas últimas prestações pecuniárias.

Nota explicativa:

Para esclarecimento da fórmula mencionada no número 4, e tendo como exemplo uma retribuição/salário base de 837,67 €, um complemento salarial de 41,88 € e uma diuturnidade de 20,34 €, teremos:

$$(837,67 \text{ €} + 41,88 \text{ €} + 20,34 \text{ €}) / 30 = 30,00 \text{ € (valor dia)}$$

Isto quer dizer que, se o trabalhador apenas trabalhou num único dia de descanso semanal complementar ou obrigatório ou dia feriado, receberá um valor total de 60,00 €, valor este correspondente ao dobro do valor dia (30,00 € x 2). Este valor será sempre devido, independentemente do número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador.

Cláusula 51.^a

(Subsídio de férias)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores têm direito a receber, para além da retribuição do período de férias, um subsídio de férias de montante igual à retribuição/salário base (cláusula 44.^a), diuturnidades (cláusula 46.^a), complemento salarial (cláusula 59.^a) e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes ao período de férias que têm direito.

2- Consideram-se prestações retributivas devidas como contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.^a), o subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.^a número 1 e 63.^a número 1), a ajuda de custo TIR (cláusula 64.^a) e o subsídio de operações (cláusula 66.^a).

3- Da retribuição e do subsídio de férias, com exceção do previsto no número 2 desta cláusula, exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária, designadamente a média do trabalho suplementar e o subsídio de operações/cargas e descargas (cláusula 60.^a).

4- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

5- Por acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, o subsídio de férias pode ser pago em duodécimos.

6- Para efeitos do previsto no número anterior, todos os anos o trabalhador pode revogar o acordo que prevê o pagamento do subsídio de férias em duodécimos, optando pelo seu pagamento por inteiro, devendo entregar uma declaração escrita com esta vontade à entidade empregadora, durante o mês de dezembro do ano anterior ao que o pagamento do subsídio diz respeito.

7- Relativamente aos contratos de trabalho celebrados antes da publicação do presente CCTV, as partes deverão manter o regime que vigorava em matéria de pagamento do subsídio de férias, sem prejuízo de o mesmo puder vir a ser alterado ao abrigo do previsto no número anterior.

Cláusula 52.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm o direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de

dezembro de cada ano, salvo o previsto nos números 2 e 3.

2- Para efeitos do número anterior, considera-se que integram o conceito de retribuição, a retribuição base (cláusula 44.^a), as diuturnidades (cláusula 46.^a) e o complemento salarial (cláusula 59.^a).

3- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço, terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro.

4- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número um, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

5- Tem direito ao subsídio de Natal, na parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

6- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.

7- Por acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, o subsídio de Natal pode ser pago em duodécimos.

8- Para efeitos do previsto no número anterior, todos os anos, o trabalhador pode revogar o acordo que prevê o pagamento do subsídio de Natal em duodécimos, optando pelo seu pagamento por inteiro, devendo entregar uma declaração escrita com esta vontade à entidade empregadora, durante o mês de dezembro do ano anterior ao que o pagamento do subsídio diz respeito.

9- Relativamente aos contratos de trabalho celebrados antes da publicação do presente CCTV, as partes deverão manter o regime que vigorava em matéria de pagamento do subsídio de Natal, sem prejuízo de o mesmo puder vir a ser alterado ao abrigo do previsto no número anterior.

Cláusula 53.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores no exercício de funções de caixa, 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.

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, excepto quando aplicável o regime previsto nas cláusulas 56.^a, 57.^a e 58.^a do presente CCTV.

2- O subsídio terá o valor constante do anexo III do CCTV, sendo devido por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Entendendo-se para este efeito o dia de trabalho, o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3- O pagamento do subsídio de refeição poderá ser efetuado em 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 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, caso em que não terão direito a receber o subsídio de refeição previsto na cláusula 55.^a

2- Para efeitos do número 1 as horas das refeições são:

a) Pequeno-almoço quando o trabalhador inicie o serviço até às 7h00, inclusive;

b) Almoço ou jantar, se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 11h30, inclusive e as 14h30 e entre as 20h00 inclusive e as 21h30;

c) Ceia - quando o trabalhador termine o serviço depois das 0h00.

3- A empresa pagará aos trabalhadores que prestem pelo menos 4 horas de serviço no período compreendido entre as 0h00 e as 7h00, o valor correspondente a uma das refeições previstas na alínea b) do número 2 da presente cláusula, de acordo com o fixado no anexo III, excepcionando os trabalhadores que se encontrem na situação prevista na cláusula 55.^a número 4.

4- As despesas mencionadas nos números anteriores serão custeadas mediante a atribuição de ajudas de custo nos valo-

res fixados no anexo III.

5- Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 0,28 (percentagem sobre o valor do litro) ou 0,14 do preço do litro da gasolina 95 que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efetuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil obrigatória, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

6- Os trabalhadores deslocados em serviço determinado pela entidade patronal têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

7- Sempre que a deslocação não tenha regresso diário à residência, o trabalhador terá direito a dormida contra fatura, desde que a empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 57.^a

(Refeições, alojamento e subsídio de deslocação fora do país de residência)

Os trabalhadores não móveis, quando deslocados fora do país de residência, têm direito a receber por cada refeição tomada fora, os valores constantes no anexo III deste CCTV.

Cláusula 58.^a

(Ajudas de custo diárias)

1- Quando deslocados ao serviço da entidade empregadora, os trabalhadores móveis têm direito, para fazer face às despesas com alimentação, dormidas e outras, a uma ajuda de custo, cujo valor será acordado com a empresa, mas que não ultrapasse os limites da isenção previstos anualmente em portaria a publicar pelo Ministério das Finanças e da Administração Pública para o pessoal da Administração Pública.

2- Os sistemas de cálculo das ajudas de custo praticados no sector pelas entidades empregadoras, para fazer face exclusivamente às despesas mencionadas no número anterior, devem respeitar o princípio da boa-fé, normalidade e razoabilidade sem comprometer a segurança rodoviária e/ou favorecer a violação da legislação comunitária.

3- Independentemente do sistema de cálculo utilizado, o valor das ajudas de custo em cada mês, não pode ser inferior à soma dos valores mínimos das ajudas de custo diárias fixados no anexo III do CCTV.

4- Para efeitos do número anterior, no apuramento do número de dias da ajuda de custo diária, contabilizar-se-ão as noites passadas em deslocação.

5- Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas, afetos ao transporte internacional, terão como valor mínimo de referência de ajuda de custo diária os seguintes valores:

a) Pernoita fora de Portugal, incluindo Espanha e, bem assim, a pernoita do dia de regresso a Portugal, mesmo que esta já ocorra em território nacional, mas fora da sua residência, o valor fixado no anexo III para os motoristas afetos ao transporte internacional;

b) Demais pernoitas em território nacional fora da sua residência, o valor fixado no anexo III para os motoristas afetos ao transporte nacional.

6- Nas situações de serviços de transporte que impliquem deslocações a Espanha durante a jornada de trabalho, os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, que pernoitem fora da sua residência, terão direito à ajuda de custo correspondente à deslocação a Espanha prevista no anexo III, independentemente de pernoitarem naquele país ou em Portugal.

7- Os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, nos dias em que realizam serviços de transporte em Espanha, mas cujo repouso diário é realizado na sua residência, terão direito a receber uma ajuda de custo, que visa custear as despesas realizadas com as refeições, conforme os horários estabelecidos na cláusula 56.^a número 2 alínea b) e número 3, nos valores previstos no anexo III.

8- O pagamento regular e reiterado de ajudas de custo, em caso de constantes deslocações, não é considerado retribuição.

9- A presente norma tem natureza interpretativa sobre a legislação que regule a matéria das ajudas de custo.

Nota explicativa:

Exemplo de cálculo das ajudas de custo diárias:

A) Trabalhador, com a categoria profissional de motorista, afeto ao transporte internacional. Sai de Portugal no domingo às 18h00 e já vai dormir a Espanha. Durante a semana vai a França, dormindo neste território as noites seguintes até quinta-feira. Quinta-feira, já vem dormir a Espanha. Regressa a Portugal, na sexta-feira, às 11h00, terminando o seu serviço às 18h00 indo depois dormir na sua residência.

Este trabalhador terá direito a ver garantindo, em termos de valor mínimo das ajudas de custo diárias:

- Pelas 5 noites deslocado (2 em Espanha e 3 em França): 5 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o internacional de 40,00 €;

- Na sexta-feira: 3,05 € (valor do pequeno-almoço) e 9,00 € (valor do almoço).

B) Trabalhador, com a categoria profissional de motorista, afeto ao transporte ibérico. Sai de Portugal no domingo às 18h00 e já vai dormir a Espanha. Passa as noites seguintes em Espanha. Na sexta-feira, toma o pequeno-almoço e almoço em Espanha. Regressa a Portugal às 16h00, termina o seu serviço às 21h30 e vai dormir na sua residência.

- Pelas 5 noites deslocado: 5 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o ibérico: 27,50 €;

- Na sexta-feira: 3,05 € (valor do pequeno-almoço) 10,50 € (valor do almoço em Espanha) e 9,00 € (pelo jantar em Portugal).

C) Trabalhador, com a categoria profissional de motorista, afeto ao transporte internacional. O trabalhador sai no domingo às 18h00 para Bordéus. Dorme em Espanha de domingo para segunda-feira. De segunda-feira para terça-feira dorme em França. De terça-feira para quarta-feira, dorme em Espanha. De quarta-feira para quinta-feira vai a Lisboa e dorme aí. De quinta-feira para sexta-feira, vai a Leiria onde dorme também. Só chega a sua casa às 20h00 de sexta-feira.

- Pelas 3 noites deslocado no estrangeiro (2 noites em Espanha e 1 noite em França): 3 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o internacional de 40,00 €;

- Pela noite da viagem de regresso fora da residência, mas em Portugal: 1 ajuda de custo diária no valor mínimo fixado para o internacional de 40,00 €;

- 1 noite em Portugal, fora da residência, mas sem ser da viagem de regresso: 1 ajuda de custo diária de valor mínimo para o nacional de 24,50 € (noite passada em Leiria);

- Pela sexta-feira: 3,05 € (pequeno-almoço) 9,00 € (almoço) e 9,00 € (jantar).

SECÇÃO III

Retribuições específicas dos motoristas

SUBSECÇÃO I

Retribuições gerais dos motoristas

Cláusula 59.^a

(Complemento salarial)

1- Aos trabalhadores com a categoria profissional de motorista, é atribuído um complemento salarial, cujos valores estão previstos no anexo III do CCTV, calculado em função da retribuição/salário base efetivamente praticado, em função dos seguintes critérios:

a) Tipo de viatura:

- Até 3,5 t;
- Superior a 3,5 t e até 7,5 t;
- Superior a 7,5 t e até 44 t;
- Mais de 44 t.

b) Âmbito geográfico:

- Nacional;
- Ibérico;
- Internacional.

2- Entende-se por:

a) Motorista nacional: Aquele que apenas realiza viagens em território português e, bem assim, aquele que realiza deslocações diárias a Espanha que não importem a realização de repouso diário nesse país;

b) Motorista ibérico: Aquele que realiza viagens regulares a Espanha que incluam pernoita nesse território;

c) Motorista internacional: Aquele que realiza viagens regulares para além da Península Ibérica.

3- Qualquer alteração das funções do trabalhador, de acordo com os critérios indicados no número um, que impliquem o pagamento de um complemento salarial diferente daquele que tinha sido contratualizado entre as partes, terá de ser sempre objeto de acordo escrito entre o trabalhador e a entidade empregadora.

4- O trabalhador com categoria profissional de motorista poderá sempre recusar desempenhar funções correspondentes a um complemento salarial diferente, face ao que tinha sido inicialmente contratualizado entre as partes, com exceção do disposto no número seguinte.

5- Quando as funções a desempenhar pelo trabalhador com a categoria profissional de motorista corresponderem a um completamento salarial inferior, este não poderá recusar prestá-las, mantendo porém o direito a receber o valor do complemento salarial superior.

6- O trabalhador com a categoria profissional de motorista pode aceitar desempenhar temporariamente funções, de acordo com os critérios indicados no número um desta cláusula, correspondentes a um complemento salarial superior ao que tinha sido inicialmente contratualizado, pelo período

do máximo de 50 dias durante um ano civil. Ultrapassado o prazo de 50 dias, o motorista adquire o direito a receber o complemento salarial superior correspondente às funções que estava a desempenhar temporariamente.

7- Durante o período em que o trabalhador, com a categoria profissional de motorista, desempenhar temporariamente as funções correspondentes ao complemento salarial superior de acordo com o previsto no número anterior, terá direito a receber o valor do complemento salarial superior, calculado de forma rateada, em função dos dias de trabalho prestados.

8- No caso de relações laborais pré-existentes ao presente CCTV, o enquadramento dos trabalhadores motoristas, face ao tipo de viaturas e âmbito geográfico, terá em conta a realidade praticada entre as partes no momento da entrada em vigor do CCTV.

Nota explicativa:

No caso dos motoristas afetos ao serviço de transporte nacional que, de acordo com esta nova definição, passem também a realizar serviços de transporte para Espanha - embora sem dormida neste território -, se nunca o fizeram anteriormente, terão de ver asseguradas algumas garantias por parte da empresa antes de iniciarem este serviço. Assim, a empresa deverá assegurar a realização de uma formação prévia ao trabalhador, que poderá consistir em garantir que o primeiro serviço de transporte realizado em Espanha seja feito com acompanhamento e só depois é que o trabalhador poderá iniciar a realização deste tipo de serviço de transporte sozinho.

No que respeita ao critério dos 50 dias, previsto no número 6 desta cláusula, as partes clarificam que apenas é considerado um dia, quando a sua totalidade é passado na deslocação ao estrangeiro, sendo contabilizados para este efeito também os dias de descanso semanal obrigatório, complementar e ou feriados passados no estrangeiro, mesmo que em tais dias não tenha prestado qualquer trabalho.

Cláusula 60.^a

(Subsídio de operações de cargas e descargas)

Os motoristas com a categoria profissional de pesados que, tenham que realizar operações de cargas e descargas nos termos previstos neste CCTV, com excepção das operações com as mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel transportadas em cisternas, têm direito a um subsídio de operações no valor constante no anexo III, por cada dia de trabalho efectivo em que tenham de realizar tais operações, independentemente da sua duração.

Cláusula 61.^a

(Retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas)

1- Os trabalhadores que, por acordo com a empresa, desempenhem a função de motorista afeto ao transporte internacional, ibérico ou nacional, excepcionando-se destes últimos os motoristas que conduzem veículos com menos de 7,5 toneladas, por prestarem uma actividade que implica regularmente um elevado grau de autonomia e a possível realização de trabalho extraordinário de difícil controlo e verificação pela empresa, decorrente da imprevisibilidade da duração concreta dos serviços a serem realizados e encontrando-se deslocados das instalações dos empregadores e sem controlo hierárquico directo, terão obrigatoriamente o direito a receber, em contrapartida de tal regime, uma retribuição específica no montante correspondente a 48% do valor total resultante da soma da retribuição base (cláusula 44.^a), diuturnidades (cláusula 46.^a) e complemento salarial

(cláusula 59.^a), não lhes sendo devido qualquer outro valor a título de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

2- O pagamento desta prestação pecuniária não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, feriado ou a descanso diário bem como o respetivo pagamento nos termos previsto na cláusula 50.^a

3- O pagamento desta retribuição específica não afasta o cumprimento dos limites da duração do trabalho previstos na cláusula 21.^a do presente CCTV, não podendo ser solicitado nem prestado trabalho para além dos mesmos.

4- Esta retribuição específica é devida por 13 meses.

Nota explicativa:

Para efeitos do acordo mencionado no número 1 desta cláusula, estão incluídos todos os contratos de trabalho para a função de motorista, celebrados antes deste contrato colectivo de trabalho. Mais se esclarece que esta retribuição específica substitui a anterior cláusula 61.^a do CCTV celebrado entre a ANTRAM e a FECTRANS e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2018 e primitiva cláusula 74.^a número 7 prevista no CCTV celebrado entre a ANTRAM e a FECTRANS (anterior FESTRU) e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 1980 e demais alterações.

A cláusula 21.^a reflecte a proibição, que vincula empregadores e trabalhadores, prevista no Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, de ser prestado trabalho semanal para além dos limites nesta fixados.

Apesar de não ser obrigatório, face ao concreto modo como o trabalho é prestado, esta figura poderá ser aplicada na relação mantida entre empresas e motoristas que, por acordo, estão afectos ao transporte nacional, conduzindo viaturas inferiores a 7,5 ton., sejam elas superiores ou não a 3,5 ton.

SUBSECÇÃO II

Retribuições específicas dos motoristas afectos ao transporte nacional

Cláusula 62.^a

(Remuneração do trabalho noturno)

1- A entidade empregadora pagará obrigatoriamente a todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista afeto ao transporte nacional, um subsídio de trabalho noturno no valor mínimo de 10 % da remuneração base, tendo em vista a circunstância de o trabalho prestado poder ter de ser realizado em período noturno, nos termos do artigo 266.º, número 3 alínea c) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com excepção do previsto no número seguinte.

2- No momento da contratação ou por acordo escrito estabelecido posteriormente, as partes podem determinar que o trabalho será prestado maioritariamente em período diurno caso em que o subsídio mencionado no número anterior não será devido, devendo antes, neste caso, ser o trabalho noturno prestado remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o período diurno.

3- Relativamente aos contratos de trabalho celebrados antes da publicação do presente CCTV, as partes deverão manter o regime que vigorava em matéria de pagamento do trabalho nocturno, sem prejuízo de o mesmo puder vir a ser alterado em face da alteração superveniente do modo de execução específica do contrato de trabalho.

Nota explicativa:

Com o presente artigo pretenderam as partes tornar tendencialmente

obrigatório o pagamento de subsídio de trabalho noturno. Foi, porém, intenção das partes, respeitar as situações em que os trabalhadores não realizam ou apenas realizam esporadicamente trabalho noturno, ou seja, situações em que não se justifica o pagamento deste subsídio. Nesse caso, como resulta do número 2 da presente cláusula, devem as partes reconhecer expressamente tal circunstância no momento da contratação.

Para além disso, e no que diz respeito aos contratos já em execução à data de aplicação do presente CCTV, verificamos que não havia lugar ao pagamento obrigatório de qualquer subsídio noturno. Ora, se ao abrigo do anterior CCTV não ocorria o pagamento daquele subsídio, certamente porque não se verificavam os pressupostos da sua atribuição, então o subsídio não deverá passar a ser devido por força da entrada em vigor do presente CCTV e apenas poderá vir a ser pago se e quando o trabalho passar a ser prestado maioritariamente em período noturno.

No que respeita ao conceito de remuneração base, indicado para efeitos de cálculo do valor do subsídio de trabalho noturno, refere-se apenas e só à retribuição/salário base e cujo valor mínimo está previsto na tabela salarial constante do anexo III, por referência à cláusula 44.^a do CCTV. A ser assim, se um trabalhador motorista tiver uma retribuição base no valor de 837,67 €, o seu subsídio de trabalho noturno será de 83,77 €; já no caso da sua retribuição base ser no valor de 900,00 €, o seu subsídio de trabalho noturno será de 90,00 €.

SUBSECÇÃO III

Retribuições específicas dos motoristas afectos ao transporte ibérico ou internacional

Cláusula 63.^a

(Remuneração do trabalho noturno)

1- A entidade empregadora pagará obrigatoriamente a todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista afeto ao transporte ibérico ou internacional, um subsídio de trabalho noturno no valor mínimo de 10 % da remuneração base, por se entender que esta retribuição é estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno, nos termos do artigo 266.º, número 3 alínea c) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- O pagamento do subsídio de trabalho noturno referido no número anterior, é devido por 13 meses.

Cláusula 64.^a

(Ajuda de custo TIR)

1- Os motoristas de ibérico e de internacional têm direito a receber mensalmente a quantia designada por ajuda de custo TIR, no valor estipulado no anexo III.

2- A ajuda de custo TIR não é devida no subsídio de natal, sendo por isso devida por 13 meses.

SUBSECÇÃO IV

Retribuições específicas dos motoristas afectos ao transporte de mercadorias perigosas e outras

Cláusula 65.^a

(Subsídio de risco)

Os motoristas habilitados com o certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, quando realizem transporte de matérias perigosas sujeito e não isento

ao cumprimento do acordo ADR em vigor, têm direito ao subsídio de risco no valor constante do anexo III, por cada dia em que prestem trabalho efetivo, independentemente da sua duração.

Cláusula 66.^a

(Subsídio de operações)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas que manuseiem de forma regular e não sazonal, mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, têm direito a receber um subsídio no valor constante no anexo III do presente CCTV, pago por 13 meses por ano.

2- Entende-se que manuseiam mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel transportadas em cisternas, de forma regular e não sazonal, nos termos do número anterior, o trabalhador que, seguida ou interpoladamente, realiza aquele tipo de serviço por período superior a 120 dias efectivos de trabalho por ano.

3- O trabalhador com a categoria profissional de motorista que, sazonal e temporariamente, desempenhar funções que impliquem o manuseamento de mercadorias perigosas, terá direito a receber o valor deste subsídio de operações, calculado de forma rateada, em função dos dias de trabalho prestados.

4- Para efeitos de cálculo do montante diário referido no número anterior, o mesmo será determinado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$(\text{Subsídio de operações} / 30) \times \text{Número de dias de trabalho efetivo}$$

5- O trabalhador com a categoria profissional de motorista que, manuseia de forma regular e não sazonal, mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, não poderá recusar-se a desempenhar outros serviços de transporte, mantendo porém o direito a receber o valor deste subsídio de operações, com exceção das situações previstas no número seguinte da presente cláusula.

6- O trabalhador pode ser desafetado da realização, de forma regular e não sazonal, das operações mencionadas no número um da presente cláusula, nas seguintes situações:

a) Por acordo entre entidade empregadora e o trabalhador;
b) Por denúncia da entidade empregadora, notificada ao trabalhador com dois meses de antecedência, sempre que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, a entidade empregadora tenha necessidade de afastar o trabalhador da realização de tarefas que impliquem o manuseamento de mercadorias perigosas, não podendo neste caso específico, o trabalhador ser substituído por qualquer outro;

c) Por caducidade, invocada por escrito pela entidade empregadora ao trabalhador, com dois meses de antecedência, sempre que, por alguma razão, ligada à entidade empregadora ou ligada ao trabalhador, seja ou não imputável a qualquer das partes, este não possa continuar a prestar aquele tipo de trabalho, ao serviço da entidade empregadora.

7- Sempre que, nos termos do número anterior ou nas situações que resultem da lei, o trabalhador deixar de estar adstrito à realização de operações que impliquem o manuse-

amento regular e não sazonal de mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, deixará de lhe ser devido o pagamento do presente subsídio, entendendo as partes que o mesmo não faz parte da retribuição em sentido estrito.

8- Para efeitos de contagem dos 120 dias previstos no número 2 da presente cláusula, é tido em conta o ano anterior à entrada em vigor deste CCTV.

Cláusula 67.^a

(Seguro)

As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional que por acidente no exercício das funções referidas na cláusula 66.^a, que garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 50 000,00 euros.

Cláusula 68.^a

(Formação ADR)

1- As entidades empregadoras obrigam-se a suportar, todos os custos com a renovação do certificado de ADR, quando necessário para o exercício das funções do trabalhador.

2- O trabalhador fica obrigado frequentar as formações marcadas e organizadas pela entidade empregadora, sob pena de a recusa consubstanciar a violação do dever a que se referem as alíneas *a)* e *j)* da cláusula 13.^a (Deveres dos trabalhadores).

3- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

Nota explicativa:

Os custos com a formação abrangem, entre outros, os testes psicotécnicos quando estes têm de ser realizados pelos trabalhadores para frequência das referidas formações.

Cláusula 69.^a

(Exames de saúde)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas que manuseiem de forma regular e não sazonal, mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, devem ser sempre sujeitos a exames médicos, previstos no artigo 108.º número 3 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com uma periodicidade anual, independentemente da idade do trabalhador e da existência ou não de um seguro de saúde.

2- Os exames médicos a realizar, de acordo com o previsto no número anterior da presente cláusula, deverão ser adequados de forma a permitir avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador, incluindo-se desde já a realização dos seguintes exames:

- a)* Eletrocardiograma;
- b)* Rastreio oftalmológico;
- c)* Audiometria;
- d)* Radiografia de tórax;
- e)* Espirometria.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 70.^a

(Ocorrências em situação de deslocado)

1- Quando o trabalhador se encontre em serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade, incluindo-se as taxas por prestação de serviços hospitalares não cobertas pela segurança social e/ou acordo internacional;

b) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;

c) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família ou por quem a represente desde que seja em Portugal Continental;

d) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Os trabalhadores têm ainda direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou equiparados (madrasta/padrasto/enteado/enteada) e sogros e ainda para garantir o regresso do trabalhador no Natal ou dia com significado equivalente para o trabalhador ou, em alternativa na passagem de ano.

3- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador, não lhe sendo possível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência e existindo um interesse objetivo nesse regresso, quer por parte do trabalhador, quer por parte da entidade empregadora, deverá esta última assegurar às suas custas, a viagem de regresso do trabalhador. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da entidade empregadora, devendo esta assegurar a chegada do trabalhador em tempo útil face ao interesse objetivo no regresso.

Cláusula 71.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

Cláusula 72.^a

(Utilização de equipamento tecnológico)

1- Tendo em conta as particulares exigências inerentes à atividade dos transportes rodoviários, nomeadamente para proteger a segurança dos trabalhadores móveis, do veículo que faz o transporte e seus equipamentos e, bem assim, das mercadorias transportadas, o empregador poderá utilizar, nas viaturas, equipamento tecnológico tais como instrumentos de localização no espaço e telemetria.

2- O GPS e telemetria não são qualificados como meios de vigilância à distância no local de trabalho.

3- É lícita a utilização de dados obtidos através dos equipamentos referidos no número um para efeitos de procedimentos disciplinares, contraordenacionais e outros quando se verifiquem indícios de um comportamento culposos e ilícito por parte do trabalhador móvel.

Cláusula 73.^a

(Prevenção e controlo de alcoolemia)

1- É expressamente proibido o exercício de funções sob o efeito de bebidas alcoólicas e/ou substâncias psicotrópicas.

2- Podem ser sujeitos a testes de despistagem de álcool e estupefacientes os trabalhadores móveis selecionados para o efeito por sorteio aleatório, bem como todos os trabalhadores que:

a) Tenham sofrido ou causado um acidente de trabalho;

b) Apresentem comportamento que 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) que tem de ser realizado pelos serviços de medicina no trabalho.

4- O teste deve realizar-se em zona reservada e, caso o trabalhador assim o entenda, com a presença de uma testemunha.

5- O referido controlo terá lugar mediante utilização de equipamento de sopro certificado pelo Instituto Português da Qualidade ou outro organismo com competência legal para o efeito, que avalia a quantidade de álcool no ar expirado, determinando, por esse efeito, as gramas de etanol por litro de sangue.

6- O controlo de influência de substâncias psicotrópicas realiza-se através de equipamento adequado e certificado para o efeito pelo Instituto Português da Qualidade.

7- Caso o resultado do teste apresente uma taxa de 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 ve-

nha a provocar, ao empregador ou a terceiros, sob a influência comprovada de álcool e/ou estupefacientes.

10- Os testes estão sujeitos a sigilo profissional, sendo garantida a confidencialidade das informações por parte da entidade que os realiza e/ou presença.

11- O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade das informações serem comunicadas às entidades competentes, assim como a possibilidade de serem utilizadas na instrução de procedimento disciplinar e/ou judicial, sendo o trabalhador antecipadamente informado.

12- O trabalhador avaliado pode sempre requerer uma contraprova por análise de sangue no prazo máximo de 15 minutos após o primeiro teste.

13- Os custos dos exames e da contraprova são suportados pelo empregador, com exceção da contraprova solicitada pelo trabalhador no caso em que esta dê resultado positivo.

14- O período de conservação de dados terá como limite o fim do processo de impugnação da decisão disciplinar e caso esta não venha a ocorrer, o prazo legalmente fixado para a respetiva impugnação acrescido de sessenta dias.

Cláusula 74.^a

(Seguro dos trabalhadores deslocados fora do país de residência)

As empresas deverão garantir que os seguros previstos na alínea g) da cláusula 12.^a (Deveres da empresa) abrangem as deslocações que os trabalhadores realizam fora do território nacional.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 75.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 76.^a

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV e na Lei n.º 7/2009, de 12 de

fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 77.^a

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 78.^a

(Consequência da aplicação da sanção abusiva)

1- A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a entidade empregadora por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

2- No caso da sanção abusiva ter sido aplicada pelo facto do trabalhador exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, o valor da indemnização a atribuir será no dobro do previsto nos termos gerais.

Cláusula 79.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após o conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou superior hierárquico com competência disciplinar.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCTV e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade, podendo consultar o processo.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

10- O processo disciplinar instaurado contra um trabalhador móvel segue os termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com exceção dos prazos procedimentais que são acrescidos de metade.

CAPÍTULO XII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 80.^a

(Segurança e saúde no trabalho)

1- A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- Qualquer das partes poderá apresentar proposta de criação de uma comissão de segurança e saúde e respetivo regulamento.

4- Enquanto tal não se verificar, esta matéria é regulada nos termos da lei em vigor.

Cláusula 81.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, a entidade empregadora pagará a diferença entre a retribuição líquida auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.

2- O valor da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data do início da incapacidade temporária para o trabalho,

compreenderá a retribuição base (cláusula 44.^a), diuturnidades (cláusula 46.^a), complemento salarial (cláusula 59.^a) e as outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a saber, a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.^a), subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.^a número 1 e 63.^a número 1), ajuda de custo TIR (cláusula 64.^a) e subsídio de operações (cláusula 66.^a), excluindo-se desde já os valores que são pagos a título de subsídio de refeição e de ajudas de custo.

Cláusula 82.^a

(Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- No caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, caso esta não esteja a ser suportada pela companhia de seguros.

2- A retribuição líquida à data da baixa compreenderá a retribuição base (cláusula 44.^a), diuturnidades (cláusula 46.^a), complemento salarial (cláusula 59.^a) e as outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a saber, a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.^a), subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.^a número 1 e 63.^a número 1), ajuda de custo TIR (cláusula 64.^a) e subsídio de operações (cláusula 66.^a), excluindo-se desde já, os valores que são pagos a título de subsídio de refeição e de ajudas de custo.

3- Exclui-se do âmbito da presente cláusula, as situações de incapacidade para o trabalho resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional que tenham ocorrido durante outra relação laboral anterior.

Cláusula 83.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 84.^a

(Apoio por apreensão de licença de condução)

1- A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido o trabalho em qualquer outro setor da empresa compatível com as suas aptidões sem diminuição da retribuição normal, calculado nos termos do número dois da cláusula 82.^a (Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional).

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior, ocorra na sequência da adoção

de comportamento que constitua crime e/ou contraordenação muito grave ou grave quando reiterada.

Cláusula 85.^a

(Formação profissional)

1- As entidades empregadoras obrigam-se a suportar todos os custos com a renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do cartão de condutor 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 cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.

4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional, tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela empresa.

5- Sempre que as entidades empregadoras não organizem as formações previstas no número 2 da presente cláusula, os trabalhadores têm direito a receber o valor da formação, acrescido da retribuição correspondente a quarenta horas de trabalho, fixando-se como valor de referência para a formação em 175,00 € (cento e setenta e cinco euros).

6- O trabalhador que apresente, para efeitos de reembolso, um valor de custo da formação superior ao valor de referência fixado no número anterior, deverá documentar devidamente tal pedido, justificado e fundamentado o mesmo. Caso fique provado, que era possível ao trabalhador realizar a formação com respeito pelo valor de referência, a entidade empregadora apenas fica obrigada a reembolsar o trabalhador pela formação frequentada até aquele limite, sem prejuízo de um eventual processo disciplinar ao trabalhador.

7- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

CAPÍTULO 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 unanimidade dos membros nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação.

8- O expediente será assegurado pela associação patronal.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XIV

Disposições diversas

Cláusula 87.^a

(Transmissão de estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2- O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessação ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessação ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,

mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

5- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

6- A presente cláusula é aplicável em todas as situações de transmissão de estabelecimento.

7- A transmissão operada nos termos do número anterior, determina a garantia, para o trabalhador transferido, de todas as condições praticadas 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 cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 89.^a

(Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas)

1- Da aplicação do presente CCTV não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanentes, não contempladas neste CCTV e, bem assim, diminuição da retribuição líquida do trabalhador.

2- Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidos por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato, passam a fazer parte integrante do mesmo.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

4- A presente norma tem natureza imperativa.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 90.^a

(Carácter mais favorável)

1- As partes consideram que o presente CCTV é global-

mente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

2- As partes declaram considerar ser o presente CCTV passível de evolução contínua, motivo pelo qual se comprometem a preservar a via negocial como via preferencial na resolução de todas as questões que, a respeito do presente CCTV, possam ser colocadas e comprometem-se, ainda, a manter o empenho para que, no quadro de futuras negociações, tudo fazerem na perspectiva da valorização das condições de trabalho e dos salários, na continuidade e no espírito que esteve presente nesta negociação.

(Cláusula a integrar, de acordo com os princípios previstos no artigo 503.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

ANEXO I

(Categorias profissionais)

Área de direção, gestão e quadros técnicos

Chefe de departamento - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias: exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos.

Conselheiro de segurança - É o profissional legalmente habilitado, que tem como missão garantir o cumprimento da regulamentação geral e a existência e cumprimento de normas e procedimentos internos à empresa onde atua, relativos ao transporte, carga, descarga, enchimento, acondicionamento e estiva de mercadorias perigosas, recorrendo a todos os meios e promovendo todas as ações capazes de prevenir a ocorrência de acidentes e minimizar os seus efeitos. Tem como atividades:

- Verificar o cumprimento da legislação relativa ao transporte de mercadorias perigosas e elaborar um relatório de segurança anual sobre as atividades da empresa no âmbito desse transporte;

- Aconselhar a empresa na adoção de modelos de gestão nas operações de transporte de mercadorias perigosas, visando prevenir a ocorrência de acidentes e procurando uma melhoria contínua da segurança, comportamento ambiental e qualidade de trabalho na empresa.

Diretor comercial - É o trabalhador que dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comercial de transporte, podendo promover campanhas promocionais, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes; elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas, assegura a produção de informação de gestão comercial interna e acompanha os indicadores de gestão respetivos; gere, em articulação com o serviço administrativo e financeiro, a

faturação e recebimentos dos serviços de transporte, desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes; gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao setor comercial.

Diretor de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites do poder de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Gestor comercial/marketing - É o trabalhador que tem como missão propor as orientações estratégicas da política comercial da empresa, promover estudos de mercado e testar as reações dos clientes com vista a permitir o ajustamento permanente da atividade da empresa às necessidades e satisfação dos clientes. Tem como atividades principais:

- Recolha e análise de informações sobre os serviços de transporte, dos clientes e da concorrência da empresa e outros fatores contextuais com importância para a política de marketing da empresa, através de estudos internos ou externos;

- Definição e análise os segmentos estratégicos do mercado-alvo da empresa;

- Definição e apresentação de propostas do posicionamento e da imagem da empresa no mercado;

- Definição e apresentação de propostas de estratégias e das políticas comerciais da empresa, especialmente as políticas de divulgação e promoção, em função da análise do mercado e das estratégias da concorrência, de acordo com o posicionamento que foi definido;

- Promoção de estudos de novas oportunidades de negócio, nomeadamente a expansão dos serviços ou a internacionalização;

- Elaboração do plano de atividades e do orçamento para a área do marketing;

- Controle dos resultados qualitativos e quantitativos das opções de marketing na empresa.

Gestor de contratos de manutenção - É o profissional que tem como missão assegurar a manutenção do material circulante estabelecendo os contactos com as empresas ou serviços de manutenção e verificando o cumprimento dos contratos e a qualidade dos serviços prestados. Tem como atividades principais:

- Definir, em colaboração com a direção, a estratégia de manutenção da empresa;

- Elaborar o plano de manutenção, em função da estratégia da empresa e das necessidades de produção do serviço de transporte;

- Selecionar fornecedores de material circulante e de serviços de manutenção;

- Negociar contratos de manutenção do material circulante;

- Controlar o cumprimento e a adequação do serviço prestado ao que está contratualizado;

- Gerir stocks de ferramentas, peças e acessórios para a manutenção;

- Propor investimentos na área da manutenção, nomeadamente ao nível do equipamento e da mão-de-obra;

- Elaborar o orçamento referente à área da manutenção;

- Elaborar documentos técnicos relativos ao serviço de manutenção.

Gestor de frota - É o profissional que tem como missão disponibilizar a frota, interna e externa sem condutor, mais adequada em tipologia, capacidade e fiabilidade, com a reatividade necessária aos mais elevados padrões de serviço, ao mais baixo custo e de forma sustentada no tempo. Tem como atividades principais:

- Planear a frota em capacidade e tipologia de acordo com os objetivos da produção e tendo em conta as intervenções de manutenção das viaturas, por forma a garantir a regularidade do serviço e a otimização da exploração;
- Propor a aquisição, o aluguer e o abate de viaturas emitindo pareceres técnicos sobre as suas características e sobre a oportunidade da ação;
- Selecionar, com a direção da empresa, fornecedores de veículos, componentes e serviços associados;
- Comprar equipamentos, materiais, consumíveis e serviços necessários à manutenção e exploração operacional da frota da empresa;
- Negociar os contratos de manutenção externa;
- Controlar o cumprimento dos contratos de fornecimento de veículos e componentes e a qualidade dos serviços associados;
- Gerir os stocks de ferramentas, peças e acessórios para a manutenção;
- Controlar e assegurar o cumprimento dos requisitos legais para a utilização da frota;
- Executar e controlar o processo administrativo e legal de sinistros e multas;
- Elaborar os documentos técnicos relativos à exploração e manutenção da frota.

Gestor de plataformas - É o profissional que tem como missão planear e coordenar a afetação dos recursos operacionais da plataforma para a produção dos serviços de carga/descarga, triagem e encaminhamento de mercadorias com origem e destino na plataforma. Tem como atividades principais:

- Participar no planeamento global e distribui os recursos em função das necessidades do serviço numa ótica de satisfação das necessidades do cliente pelo mais baixo custo;
- Elaborar o plano e orçamento de exploração da plataforma ou do estabelecimento;
- Coordenar as operações e os recursos operacionais de produção da plataforma (equipamentos, recursos humanos...);
- Gerir a operação de transporte de recolha e distribuição de mercadorias a partir da plataforma, caso necessário;
- Garantir a manutenção dos equipamentos da plataforma, o ordenamento geral das mercadorias e a limpeza das instalações;
- Assegurar o cumprimento dos procedimentos de segurança da plataforma e a salvaguarda das mercadorias depositadas;
- Contactar com os clientes e organiza o dispositivo administrativo inerente à atividade do terminal;
- Controlar os indicadores de gestão e reporta os níveis de serviço e de performance económica da atividade;

- Colaborar em estreita ligação com os outros gestores de plataforma, com as unidades de gestão da qualidade, da gestão de recursos humanos e gestão global da operação, visando, entre outras atividades, transmitir informação de carácter técnico;

- Elaborar os relatórios da atividade do terminal.

Gestor de sistemas informáticos - É o trabalhador que tem como missão realizar atividades de conceção, especificação, projeto, implementação, avaliação, suporte e manutenção de sistemas informáticos e de tecnologias de processamento e transmissão de dados e informações. Tem como atividades principais:

- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de computadores isolados ou inseridos numa rede local, periféricos de computadores ou de uma rede local, estruturas e equipamentos de redes locais, sistemas operativos cliente e servidor;
- Implementar e efetuar a manutenção de políticas de segurança em sistemas informáticos;
- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de aplicações informáticas;
- Efetuar a análise de sistemas de informação;
- Conceber algoritmos através da divisão dos problemas em componentes;
- Desenvolver, distribuir, instalar e efetuar a manutenção de aplicações informáticas, utilizando ambientes e linguagens de programação procedimentais e visuais;
- Conceber, implementar e efetuar a manutenção de bases de dados;
- Manipular dados retirados de bases de dados;
- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de servidores para a internet;
- Planificar, executar e efetuar a manutenção de páginas e sítios na internet;
- Desenvolver, instalar e efetuar a manutenção de sistemas de informação baseados nas tecnologias web.

Gestor de tráfego - É o profissional que tem como missão planear, coordenar e controlar as operações de produção de transporte e da afetação de recursos (frota, material circulante e pessoal) de acordo com a capacidade e a tipologia dos recursos operacionais da empresa, garantindo as condições de segurança adequadas nas operações de serviço de transporte. Tem como atividades principais:

- Elaborar o plano e o orçamento referente às operações de produção de transporte em colaboração com a direção comercial, em função das orientações estratégicas da empresa e das necessidades de produção do serviço de transporte;
- Participar na definição das políticas de imagens institucional, de comercialização e de marketing dos serviços de transportes da empresa;
- Programar as atividades de afetação de viaturas/frota e recursos humanos (tripulação) de forma a otimizar a frequência das viaturas nas várias linhas/carreiras/itinerários e a rentabilidade das encomendas do serviço de transporte;
- Propor a manutenção de serviços de transporte, nomeadamente de veículos em funções de programação e de ocorrências várias;
- Gerir as operações e os recursos operacionais de produção da empresa nomeadamente as frotas de veículos e equi-

pamentos afetos à operação e à organização do transporte;

- Coordenar os serviços de gestão de frota, de tripulações e os serviços técnicos de afetação e controlo de recursos;
- Contactar diariamente com os serviços operacionais dos clientes de forma a transmitir informações sobre o status de execução do transporte e, de forma a efetuar o controlo e a pressão de cobrança;
- Acompanhar e apoiar as unidades operacionais na reformação e estabelecimento de interfaces exterior (manutenção, controlo de tráfego..., entidade reguladora, entidade gestora de infraestruturas, ...);
- Organizar o processamento da informação para o pagamento ao pessoal tripulante e auxiliar de cargas e descargas;
- Planear, controlar e coordenar a factoração dos serviços de transporte;
- Controlar a execução e a qualidade dos serviços prestados pela frota e pessoal tripulante;
- Pode executar o planeamento da manutenção em estreita ligação com o responsável da manutenção;
- Acompanhar a implementação de ações de segurança no sistema de transportes e propõe a atualização da regulamentação técnica e de exploração;
- Elaborar os relatórios das atividades referentes aos serviços de transporte realizados.

Gestor de transportes - É o profissional que tem como missão planear e coordenar as atividades de transporte numa lógica de sistema de transporte, promovendo a multimodalidade e garantindo a rentabilidade da exploração, a qualidade do serviço, a segurança e a proteção do meio ambiente. Tem como atividades principais:

- Organizar e coordenar todas as atividades inerentes à gestão da frota e dos recursos humanos a ela afetos, designadamente a verificação dos contratos e documentos de transporte a que acresce a distribuição dos carregamentos ou dos serviços pelos motoristas e pelos veículos;
- Verificar e realizar as ações necessárias para garantir que todos os títulos e licenças necessárias ao exercício da atividade de transportes rodoviários de mercadorias por conta de outrem prosseguida pela empresa, se encontram em vigor;
- Assegurar que a organização do trabalho dos motoristas, nomeadamente em sede de tempos de condução e repouso, bem como a legislação sobre higiene e segurança no trabalho cumpre as normas legais em vigor;
- Assegurar que no exercício da atividade são cumpridas as normas legais respeitantes à utilização dos veículos, nomeadamente no que se refere ao peso e dimensões e à segurança rodoviária bem como assegurar a gestão da manutenção e reparação dos veículos;
- Comunicar ao órgão de gestão da empresa todas as situações violadoras ou potencialmente violadoras de normas legais em vigor que venha a detetar, para que sejam instauradas ações corretivas bem como procedimentos disciplinares quando para isso exista fundamento legal;
- Analisar informações relativas à envolvente do negócio e aos vários modos de transporte, a nível nacional e internacional;
- Definir, com a direção, estratégias de gestão e organização do transporte promovendo e otimizando as interfaces

com outros operadores e modos de transporte, numa lógica multimodal de forma a rentabilizar a exploração.

Responsável pela qualidade - É o profissional que tem como missão gerir e dinamizar o sistema da qualidade da empresa, com o objetivo de fomentar a comunicação interna e externa, na ótica da melhoria contínua e da satisfação do cliente. Tem como atividades principais:

- Participar, em conjunto com a direção da empresa, na definição da política da qualidade da empresa;
- Definir os processos e os meios necessários à implementação do sistema da qualidade da empresa, tendo em conta os objetivos definidos na política da qualidade;
- Definir as características do tipo de auditoria interna e acompanha os processos de auditoria interna e externa;
- Coordenar as atividades da qualidade, por forma a minimizar os custos globais de produtos e serviços e, de uma forma geral, os custos da não qualidade;
- Participar na gestão de recursos humanos, nomeadamente, ao nível de critérios de recrutamento e seleção de avaliação de desempenho e nas práticas de formação na sua área;
- Colaborar na seleção e homologação de fornecedores, de acordo com critérios da qualidade estabelecidos;
- Analisar e controlar os resultados da área da qualidade;
- Conduzir e desenvolver o processo de melhoria contínua do sistema da qualidade da empresa;
- Gerir os fluxos de informação da área da qualidade;
- Estabelecer contactos e parcerias com centros de investigação, laboratórios, clientes e fornecedores;
- Propor formas de melhoria para a organização baseadas em novos modelos de gestão da qualidade (total quality management, modelos de excelência, ...);
- Elaborar documentos técnicos relativos à área da qualidade.

Secretária de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; receção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna, leitura e tradução da correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redação de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organizar, manter e atualizar o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria; dactilografar relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respetivas atas; coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, retrografia de textos, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas e exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente.

Técnico comercial - É o trabalhador que analisa a concorrência e o mercado para identificar as necessidades dos clientes, participar na promoção da venda e a elaborar propostas comerciais. Acompanha o atendimento, venda, dúvidas e re-

clamações dos clientes, a fim de fidelizar e propor melhorias.

Técnico de formação - Ministra a formação teórica e prática na empresa; assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores formandos, colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a ministrar aos formandos.

Técnico de SHT (segurança higiene e saúde no trabalho) - É o profissional que tem como missão desenvolver atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Tem como atividades principais:

- Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção da empresa;
- Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;
- Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de proteção;
- Colaborar na conceção de locais, postos e processos de trabalho;
- Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;
- Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa;
- Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
- Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa;
- Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
- Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

Área administrativa e financeira

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transações respeitantes a gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde a indicada nas notas de venda e nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de divisão ou serviços - É o trabalhador que dirige ou chefia o setor de serviços.

Chefe de escritório - É o trabalhador que estuda, planifica, organiza, dirige, coordena e controla, dentro dos limites dos poderes de que está investido, as atividades de um ou vários dos seus departamentos, dirigindo e supervisionando os trabalhadores que lhe estão adstritos. Exerce funções tais como: colabora na determinação da política da empresa e planeia a utilização mais conveniente dos meios humanos, materiais e financeiros adstritos ao órgão a que pertence; dirige e fiscaliza as atividades que dele dependem, elabora planos de atuação e assegura o seu cumprimento; vela pelo cumprimento das políticas definidas e das normas e regulamentos em vigor, bem como dos preceitos legais; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento dos serviços; Cria e assegura uma boa estrutura administrativa que permita ex-

plorar e dirigir os vários órgãos que supervisiona; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Chefe de secção - É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, acionando e controlando as atividades que lhe são próprias, sob a orientação do superior hierárquico.

Escriturário (1.ª e 2.ª) - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou a máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias a execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os a pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece extratos das operações contabilísticas efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar, fora do escritório, serviço de informação de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunal ou repartições públicas.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano e contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários a definição da política orçamental e organiza e segura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter a administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicadores para esse fim; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa.

Cobrador - É o trabalhador que efetua, fora dos escritó-

rios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhe seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o assunto; estuda os documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe informações recolhidas com vista a resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; encarrega-se dos respetivos processos.

Empregado de serviços externos - É o trabalhador que fora das instalações presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou outros serviços análogos, podendo eventualmente efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Escriturário principal - É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

Estagiário (1.º, 2.º, 3.º anos) - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para escriturário.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou do livro de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros, executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os respetivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Técnico de manutenção informática - É o trabalhador responsável pela execução de tarefas de manutenção programada e reparação dos equipamentos que compõem o parque informático da empresa.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos. Verifica periodicamente se os montantes e valores em caixa coincidem com os que os livros indicam. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Programador - É o trabalhador que estabelece programas

que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo gestor de sistemas informático, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede a codificação dos programas, escreve instruções para computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário, apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Área das operações/tráfego

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a carga e arrumação das mercadorias do veículo e a respetiva descarga e entrega nos clientes, podendo ainda fazer a cobrança dos despachos e/ou mercadorias transportadas. Quando no interior da empresa, pode desempenhar as tarefas de carga e descarga dos carros da empresa transportadora.

Chefe de grupo - É o trabalhador que tem a seu cargo a orientação de um grupo de trabalhadores dos serviços de carga e descarga.

Chefe de tráfego - É o trabalhador que orienta e dirige a preparação e realização do transporte e atos com eles conexos. Assegura os contactos por sua iniciativa ou a quem se dirige à empresa, tendo em vista a organização e realização de transportes, de acordo com as instruções que lhe forem superiormente fixadas. Estuda, planifica, organiza e dirige dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos a atividade de transportes da empresa, bem como dirige e controla as funções de operador de tráfego. Recebe e verifica todos os documentos que devem acompanhar as mercadorias, bem como as indicações deles constantes, aferindo da sua conformidade com a lei e atua em função da verificação efetuada.

Conferente de mercadorias - É o trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com a entrada e saída de mercadorias.

Despachante - É o trabalhador que, nas estações de camionagem, filiais ou postos de despacho, efetua despachos de quaisquer volumes a transportar, entregas de mercadorias chegadas ou transportadas e cobranças das quantias respetivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadorias, bem, como o respetivo expediente. Zela pela conservação e armazenagem de mercadorias à sua guarda. Pode eventualmente efetuar a conferência de mercadoria ou de despachos, fazendo ainda a sua pesagem quando necessário. Pode ainda efetuar excecionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações de lugares nos autocarros.

Encarregado de cargas e descargas - É o trabalhador que dirige os trabalhos de carga e descarga nas empresas, entrepostos ou outros locais.

Encarregado de garagem - É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço, dentro do que lhe

for ordenado pela entidade patronal.

Fiel de armazém - É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Guarda - É o trabalhador cuja atividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

Manobrador de máquinas - É o trabalhador que, não necessitando de possuir carta de condução profissional, processa a sua atividade manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforma a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de trator, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua. Tem como atividades principais:

- Opera o empilhador em segurança;
- Colocar e retirar cargas da estanteria;
- Empilhar cargas;
- Carregar e descarregar camiões;
- Assegurar a manutenção e limpeza do empilhador.

Motorista de ligeiros - * Ver motorista de pesados, com as devidas adaptações.

Motorista de pesados - É o trabalhador que, possuindo as habilitações exigidas por lei, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe proceder à abertura e fecho das caixas de carga, dirigir as operações de carga e descarga, proceder ao acondicionamento, incluindo amarração das mercadorias, zelar pelo cumprimento dos tempos de carga e descarga das mercadorias, adotar os trajetos que lhe forem ordenados e aqueles que se revelem mais benéficos para a empresa, pugnar pela boa conservação do veículo, realizar diariamente a verificação dos principais indicadores do estado aparente de funcionamento das viaturas tripuladas, reportando, de imediato, toda e qualquer anomalia detetada, verificar a existência e conformidade de toda a documentação relativa ao veículo e à carga transportada, pugnar pela manutenção em segurança, do veículo, carga e demais instrumentos de trabalho, cabendo-lhe, ainda, a tarefa de mudar pneus e realizar outras pequenas operações de reparação ou diagnóstico quando em trânsito. Sobre o trabalhador motorista não recai qualquer dever de fazer operações de cargas ou descargas de mercadorias, exceto quando o trabalhador tenha sido contratado ou esteja adstrito aos seguintes serviços de transporte:

- Serviços de transporte cuja natureza exija a realização de tais operações, tais como, mudanças, porta-a-porta e a distribuição, entendendo-se esta última como a carga ou descarga de mercadorias em lojas, provenientes ou destinadas a armazéns centrais, complexos industriais ou logísticos.

Na distribuição, apenas é permitida a realização de cargas e descargas nas lojas, ficando excluídas as operações que ocorrem nos armazéns centrais, complexos industriais ou logísticos.

As operações de carga ou descarga nas lojas, só podem ser realizadas pelo motorista com a presença de outra pessoa.

- Serviços de transporte quando, por razões de segurança, em função da formação específica recebida e utilização de equipamento específico, tais operações tenham que ser realizados pelo trabalhador, como é o caso do transporte de

combustíveis, graneis e porta-automóveis.

Entende-se por operação de carga e descarga toda aquela que implique que o motorista tenha uma interação com a mercadoria que transporta.

Não se considera operação de carga e descarga, designadamente, a abertura ou fecho das portas do veículo/semirreboque/reboque/contentor ISO e, bem assim, a amarração da carga ou a fixação ao veículo daqueles equipamentos amovíveis de carga.

Motorista de tratores, empilhadores e gruas - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

Operário não especializado - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Operador de tráfego - É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes e providência na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades do tráfego de mercadorias. Providencia pelo cumprimento das imposições legais de transporte, emitindo ou conferindo e disponibilizando os documentos que devem acompanhar a viatura e o transporte. Procede ao registo diário do movimento e elabora mapas de atividade, bem como folhas de ponto mensal que igualmente controla. Mantém contactos com a clientela, assegurando a informação sobre a realização dos transportes.

Operador de triagem - É o trabalhador que, no âmbito da área a que está adstrito, efetua atividades de triagem manual ou mecânica de RSU e/ou outros, realiza a separação, auxilia na carga e descarga de materiais no ecocentro, efetua rotinas de inspeção aos equipamentos de acordo com os requisitos definidos, mantendo atualizada a informação recolhida, efetua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos, zela pela limpeza e manutenção básica dos equipamentos que opera e pode, sob supervisão da chefia direta, operar equipamento móvel e de elevação necessária à operação de limpeza da instalação, bem como de outro(s) equipamento(s) de apoio.

Servente - É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de serviço público e pode ainda fazer a entrega e levantamento das mesmas nas secções de despacho.

Área da manutenção e reparação

Aprendiz - É o trabalhador que faz aprendizagem para uma das seguintes categorias profissionais: mecânico de automóveis, serralheiro civil, serralheiro mecânico, eletricista, bate-chapas e pintor.

Ajudante de lubrificador - É o trabalhador que ajuda o serviço do lubrificador.

Bate-chapas - É o trabalhador que procede normalmente a execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins da viatura.

Eletricista - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis ou executa os serviços com-

plementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Lubrificador - É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador de pneus - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e a reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Pintor de automóveis ou máquinas - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplicando as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber a correspondência.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustível, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis e outras obras. Inclui-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção de instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

Servente de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis e utensílios e interiores dos veículos pesados.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando o equipamento apropriado aluminotérmico por pontos ou por costura contínua, liga entre si elementos ou conjuntos e peças de natureza metálica.

Área da logística

Operador de armazém/operador de encomendas - É o profissional que tem como missão efetuar as operações de receção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias. Tem como atividades principais:

- Efetuar as operações de entrada de mercadorias em armazém;
- Efetuar a movimentação e acondicionamento das mercadorias no armazém e assegura a sua manutenção e conservação;
- Efetuar as operações de expedição de mercadorias;
- Participar na elaboração de inventários, executando atividades de identificação e de controlo das mercadorias e dos materiais.

Responsável de aprovisionamento - É o profissional que tem como missão assegurar a gestão do fluxo dos produtos em armazém, desde a entrada até à saída da empresa, utilizando os meios e os recursos mais adequados de forma a

garantir o nível de serviço aos clientes e a eficiência da operação. Tem como atividades principais:

- Colaborar na definição de estratégias e políticas para o serviço de aprovisionamento e tendo em conta os constrangimentos e oportunidades de mercado;
- Planear e organizar o serviço de aprovisionamento;
- Orientar, coordenar e executar as atividades do serviço de aprovisionamento;
- Avaliar os resultados do serviço de aprovisionamento, a nível qualitativo e quantitativo, em função dos objetivos estabelecidos.

Responsável de cliente - É o profissional que tem como missão planear, realizar, analisar e controlar tarefas integradas no âmbito do atendimento, garantindo a sua satisfação e consequente fidelização. Tem como atividades principais:

- Atender e aconselhar os clientes, tendo em vista a sua fidelização e a satisfação das suas necessidades;
- Processar a venda de produtos do cliente, recorrendo a equipamento informático e outros meios disponíveis;
- Assegurar o serviço pós-venda, recebendo e analisando reclamações com vista à sua resolução, procedendo à troca de produtos e a reembolsos, tratando de devoluções e de outras situações colocadas pelos clientes.

Responsável de logística/responsável de transportes e armazém/responsável de centro de distribuição - É o profissional que tem como missão programar e organizar os fluxos e a distribuição física dos produtos, otimizando stocks, meios, espaços e tempos, de forma a garantir a qualidade do serviço. Tem como atividades principais:

- Programar processos de encomenda, de armazenamento, de transporte e de entrega, a partir de um sistema de informação;
- Definir a organização do armazém, das plataformas, etc, otimizando os espaços, as condições físicas dos produtos, a entrega e escoamento dos mesmos;
- Organizar e gerir o sistema de distribuição física das mercadorias e outros produtos, definindo as rotas, a frequência e a forma da distribuição;
- Elaborar o referenciamento dos novos produtos;
- Gerir a informação relativa aos stocks e define o ponto de encomenda, com vista a evitar a permanência dos produtos nos armazéns ou entrepostos, minimizando custos e evitando os custos associados à não qualidade;
- Coordenar as encomendas;
- Gerir e rentabilizar a frota da empresa;
- Programar a localização dos produtos nos lineares, por forma a otimizar a sua rentabilidade;
- Controlar a organização, a disposição e a conservação dos produtos e equipamentos, os custos e os prazos, com base no sistema de informação.

ANEXO II

Período de permanência e acesso

Período de aprendizagem (para efeitos da categoria profissional de aprendiz): 2 anos, após o qual o trabalhador ingressa no nível mais baixo da respetiva categoria.

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
1 ano	Praticante de despachante	Despachante
	Ajudante de lubrificador	Lubrificador
	Estagiário do 1.º ano	Estagiário do 2.º ano
	Estagiário do 2.º ano	Estagiário do 3.º ano
	Estagiário do 3.º ano	Escriturário de 2.ª
	Praticante de metalúrgico do 1.º ano	Praticante de metalúrgico do 2.º ano
	Praticante de metalúrgico do 2.º ano	Profissional metalúrgico de 2.ª classe
	Ajudante de electricista do 1.º período	Ajudante de electricista do 2.º período
	Ajudante de electricista do 2.º período	Pré-oficial electricista do 1.º período
	Pré-oficial electricista do 1.º período	Pré-oficial electricista do 2.º período
3 anos	Pré-oficial electricista do 2.º período	Oficial electricista (menos de 3 anos).
	Oficial electricista (menos de 3 anos)	Oficial electricista (mais de 3 anos).
	Profissional metalúrgico de 2.ª classe	Profissional metalúrgico de 1.ª classe
	Escriturário de 2.ª classe	Escriturário de 1.ª classe

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 44.ª

(Retribuição do trabalho)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços	981,27 €

II	Chefe de departamento Chefe de divisão ou serviços Conselheiro de segurança Contabilista Gestor comercial/marketing Gestor de contratos de manutenção Gestor de frota Gestor de plataformas Gestor de sistemas informáticos Gestor de tráfego Gestor de transportes Director comercial Tesoureiro	903,49 €
III	Motorista de pesados	837,67 €
IV	Chefe de secção Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Guarda-livros Programador Responsável de aprovisionamento Responsável de cliente Responsável de logística/transportes e Armazém/centro de distribuição Responsável pela qualidade	825,71 €
V	Chefe de tráfego Correspondente em línguas estrangeiras Escriturário principal Oficial principal Secretária da direcção Técnico comercial Técnico de formação Técnico de manutenção informática Técnico de SHT (segurança higiene e saúde no trabalho)	795,78 €
VI	Caixa Escriturário de 1.ª Motorista/operador de empilhador, tractores e gruas Operador de armazém/operador de encomendas Operador de tráfego Operador de triagem	789,80 €
VII	Electricista (mais de três anos) Encarregado de garagens Fiel de armazém Oficial de 1.ª	783,81 €
VIII	Motorista de ligeiros	777,84 €
IX	Cobrador Despachante Empregado de serviços externos Escriturário de 2.ª	765,86 €
X	Electricista (menos de três anos) Encarregado de cargas e descargas Oficial de 2.ª	760,00 €
XI	Pré-oficial electricista do 2.º ano Telefonista	760,00 €

XII	Ajudante de motorista Chefe de grupo Conferente de mercadorias Electricista (pré-oficial do primeiro ano) Guarda Lubrificador Manobrador de máquinas Porteiro	760,00 €
XIII	Estagiário do 3.º ano Lavador Montador de pneus Operário não especializado Servente	760,00 €
XIV	Ajudante de electricista. do 2.º período Ajudante de lubrificador Estagiário do 2.º ano Praticante do 2.º ano (met.) Servente de limpeza	760,00 €
XV	Ajudante de electricista do 1.º período Estagiário do 1.º ano Praticante do 1.º ano (met.) Aprendiz	760,00 €

Os oficiais de 1.ª 2.ª referidos, respetivamente, nos grupos VI e VIII pertencem às seguintes categorias profissionais:

- Bate-chapas;
- Mecânico de automóveis;
- Pintor de automóveis ou máquinas;
- Serralheiro civil;
- Serralheiro mecânico;
- Soldador.

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

Valor da diuturnidade: 20,34 €.

Cláusula 59.^a

(Complemento salarial)

Grupo	Tipo de viatura	Sal. base	Valor do complemento salarial					
			Nacional		Ibérico		Internacional	
I	Até 3,5 t	777,84 €	0	0 €	1.01	7,62 €	1.02	15,56 €
II	Superior a 3,5 t até 7,5 t	837,67 €	0	0 €	1.01	8,38 €	1.02	16,75 €
III	Superior a 7,5 t até 44 t	837,67 €	1.02	16,75 €	1.03	25,13 €	1.05	41,88 €
IV	Mais de 44 t	837,67 €	1.04	33,51 €	1.06	50,26 €	1.1	83,77 €

Nota explicativa:
Esclareça-se que, o complemento salarial é de pagamento mensal e o seu valor é obtido pela aplicação da percentagem prevista no quadro constante do anexo III do CCTV, sobre o valor do salário/retribuição base que a

empresa paga efetivamente ao trabalhador.
Com efeito, o quadro em cima, reflete o valor dos complementos salariais tendo por pressuposto que o salário base aplicável é o previsto na tabela salarial em vigor. Mas, caso o salário base pago pela empresa ao trabalhador

Cláusula 53.^a

(Abono para falhas)

Valor do abono para falhas: 25,00 €.

Cláusula 55.^a

(Subsídio de refeição)

Valor do subsídio de refeição: 5,20 €.

Cláusula 56.^a

(Refeições, alojamento e deslocações no país de residência)

Número 2 - Refeições deslocados no nacional:

Alíneas a) e c) pequeno-almoço e ceia: 3,05 €.

Alínea b) almoço e jantar: 9,00 €.

Cláusula 57.^a

(Refeições, alojamento e subsídio de deslocação fora do país de residência)

Trabalhadores não móveis quando deslocados no estrangeiro:

– Pequeno-almoço e ceia: 3,05 €.

– Almoço e jantar: 14,50 €.

Cláusula 58.^a

(Ajudas de custo diárias)

Número 3 - Trabalhadores móveis, em média a apurar mensalmente, valor da ajuda de custo diária mínima de:

– Nacional: 24,50 €.

– Ibérico: 27,50 €.

– Internacional: 40,00 €.

Número 7 - Deslocação a Espanha mas com repouso diário em Portugal:

– Pequeno-almoço e ceia: 3,05 €.

– Almoço e jantar: 10,50 €.

for outro, então o valor do complemento salarial terá de ser ajustado, aplicando-se a respetiva percentagem ao valor efetivamente pago.

Por exemplo, no caso de um motorista que conduza um veículo de 7,5 t até 44 t, afeto ao serviço de transporte internacional e que tem um salário base de 850,00 € - e como tal, com um valor superior ao previsto na tabela salarial -, deverá aplicar-se a percentagem de 1.05 à sua retribuição/salário base pelo que, o valor deste complemento salarial será de 42,50 €.

Cláusula 60.^a

(Subsídio de operações/cargas e descargas)

Valor do subsídio de operações/cargas e descargas:
3,25 €.

Nota explicativa:

Por exemplo, um trabalhador que desempenhar as funções descritas na cláusula 60.^a em 22 dias de trabalho efetivo, terá direito a receber, nesse mês 71,50 €.

Cláusula 64.^a

(Ajuda de custo TIR)

- a) Internacional: 135,00 €.
- b) Ibérico: 115,00 €.

Cláusula 65.^a

(Subsídio de risco)

Valor do subsídio de risco: 7,50 €.

Nota explicativa:

Por exemplo, um trabalhador que desempenhar as funções descritas na cláusula 66.^a em 22 dias de trabalho efetivo, terá direito a receber, nesse mês 165,00 €.

Cláusula 66.^a

(Subsídio de operações)

Valor mensal do subsídio de operações: 125,00 €.

ANEXO IV

Quadros exemplificativos

I) Motorista de pesados afecto ao transporte nacional

Rubricas sujeitas a descontos	
Retribuição base	837,67 €
Complemento salarial (59. ^a)	16,75 €
Diuturnidades (5)	101,71 €
Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	458,94 €
Subsídio de trabalho nocturno	83,77 €
Subsídio de operações (22 dias)	71,50 €
2 dias de descanso semanal trabalhados	127,48 €
Valor bruto total	1 697,83 €

II) Motorista de pesados afecto ao transporte nacional de materias perigosas em cisternas

Rubricas sujeitas a descontos	
Retribuição base	837,67 €
Complemento salarial (59. ^a)	16,75 €
Diuturnidades (5)	101,71 €
Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	458,94 €
Subsídio de risco	165,00 €
Subsídio de trabalho nocturno	83,77 €
Subsídio de operações	125,00 €
2 dias de descanso semanal trabalhados	127,48 €
Valor bruto total	1 916,33 €

III) Motorista de pesados afecto ao transporte ibérico

Rubricas sujeitas a descontos - 2023	
Retribuição base	837,67 €
Complemento salarial (59. ^a)	25,13 €
Diuturnidades (5)	101,71 €
Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	462,97 €
Ajuda de custo TIR	115,00 €
Subsídio de trabalho nocturno	83,77 €
4 dias de descanso semanal trabalhados	257,20 €
Valor bruto total	1 883,45 €

IV) Motorista de pesados afecto ao transporte internacional

Rubricas sujeitas a descontos - 2023	
Retribuição base	837,67 €
Complemento salarial (59. ^a)	41,88 €
Diuturnidades (5)	101,71 €
Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	471,01 €
Ajuda de custo TIR	135 €
Subsídio de trabalho nocturno	83,77 €
4 dias de descanso semanal trabalhados	261,67 €
Valor bruto total	1 932,71 €

Lisboa, 11 de janeiro de 2023.

Pela Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM:

Pedro Miguel Borges Polónio, na qualidade de presidente da direção nacional.

Gustavo Hipólito Carreira Paulo Duarte, na qualidade de vice-presidente da direção nacional.

João Filipe de Mendes Gouveia, na qualidade de vice-presidente da direção nacional.

Pela Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas - ANTP:

Sónia Alexandra Marques Valente, na qualidade de mandatária.

Humberto dos Santos Lopes, na qualidade de mandatário.
Luís Miguel Jorge Ratão, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN):

José Manuel Costa e Silva, na qualidade de mandatário.
Filipe Arantes Azevedo, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de janeiro de 2023, a fl. 13 do livro n.º 13, com o n.º 22/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outras

Revisão do contrato coletivo de trabalho para a atividade de distribuição de seguros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2018 (texto base), alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2022.

Texto final acordado nas negociações diretas

Aos doze dias de dezembro de 2022, a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros, por um lado, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, por outro, acordaram em negociações diretas a matéria que se segue e que, segundo as cláusulas 1.ª e número 1 da cláusula 2.ª do contrato coletivo de trabalho em vigor, se aplica em todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras representadas pela associação de empregadores outorgante e, por outro, os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes, bem como a associação de empregadores e os respetivos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho.

Artigo 1.º

Revisão

No contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, e posteriormente alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2022, são introduzidas as seguintes alterações:

I) As cláusulas 1.ª e 2.ª do referido contrato coletivo de trabalho, são alteradas nos termos seguintes:

CCT para a atividade de distribuição de seguros

Alteração salarial e outras

I- Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial

O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- Este contrato coletivo de trabalho obriga:

a) As entidades representadas pela associação de empregadores outorgante;

b) Os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho às entidades referidas na alínea anterior representados pelos sindicatos outorgantes;

c) A associação de empregadores e os respetivos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho.

2- Para efeitos do presente contrato, as empresas estrangeiras consideram-se estabelecidas em território nacional, no local da sede do seu estabelecimento.

3- O presente contrato poderá ainda aplicar-se a entidades que não revistam a natureza de empresas de distribuição de seguros ou de resseguros, que prestem atividades ou serviços afins à atividade de distribuição de seguros e de resseguros, mediante celebração do respetivo acordo de adesão entre essas empresas e os sindicatos outorgantes, nos termos que nele ficarem acordados, ou de outros instrumentos de regulamentação coletiva negociais.

4- Estima-se que o número de empregadores e trabalhadores abrangidos, no imediato, por este contrato coletivo de trabalho, seja de 1941 empregadores e de 7064 trabalhadores, no universo da atividade de distribuição de seguros e de resseguros.

II) Os anexos II e III do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2022, são alterados nos termos seguintes:

ANEXO II

A - Tabela salarial

Retribuição base mensal		
Banda salarial	Valor mínimo obrigatório	Valor percentual de aumento
A	2 305,36 €	5 %
B	1 594,90 €	
C	1 216,20 €	
D	1 078,60 €	
E	1 047,70 €	
F	810,00 €	8 %
G	772,50 €	7,95 %

B - Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição (cláusula 32.ª)8,72 €

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 36.ª, número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	

Por diária completa	67,83 €
Refeição isolada	8,72 €
Dormida e pequeno-almoço	50,40 €
Cláusula 36.ª número 5 - Valor por km	0,42 €
Cláusula 37.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	136,50 €

Artigo 2.º

Vigência

O contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, com as alterações introduzidas pelo presente acordo de revisão parcial, entra em vigor e produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Lisboa, 12 de dezembro de 2022.

Pela APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros:

José David Mendes Pereira, na qualidade de presidente da direção.

Luís Manuel de Almeida Catarino, na qualidade de vogal da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção.

Carlos Alberto Marques, presidente do conselho geral e da mesa da assembleia geral, na qualidade de mandatário.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - advogada.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Elisabete Dourado da Silva Lima, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Depositado em 26 de janeiro de 2023, a fl. 13 do livro n.º 14, com o n.º 25/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA adiante designada por empresa ou EMARP e por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

2- Para efeitos do número 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 380 (trezentos e oitenta) trabalhadores.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, os trabalhadores oriundos do Município de Portimão e os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do Regime do Contrato Individual de Trabalho.

4- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» é garantida a igualdade de género.

5- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no Concelho de Portimão, constituindo um todo orgânico, vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral e solidariamente o Município de Portimão enquanto detentor de influência dominante na empresa nos termos do número 1 do artigo 19.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

6- Para efeitos do disposto no número 1 da alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE, REV. 3) 36002 - captação e distribuição de água para consumo público; 37001 - recolha tratamento e rejeição de efluentes; 38112 - recolha e depósito de RU e 81292 - higiene pública e 82990 - outras atividades e serviços de apoio na área do Município de Portimão.

7- Em conformidade com o disposto na alínea e) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente acor-

do de empresa revê totalmente o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, no dia 15 de janeiro de 2022.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2022 e terá uma vigência de 5 anos, renovável automaticamente por igual período se nenhuma das partes o denunciar, nos termos da presente cláusula e nos termos da legislação vigente sobre a matéria.

2- Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o AE denunciado, mantêm-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

3- A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

4- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5- A parte denunciante dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

7- Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

SECÇÃO II

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Conselho de administração

O conselho de administração é o órgão máximo de gestão da empresa.

Cláusula 4.^a

Estatuto dos trabalhadores

1- O estatuto dos trabalhadores da EMARP baseia-se no regime do contrato individual de trabalho.

2- O presente acordo estabelece o tratamento igual a todos os trabalhadores nele abrangidos, independentemente do vínculo à empresa ou ao Município de Portimão.

Cláusula 5.^a

Princípio geral

1- A EMARP e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspon-

tes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

3- As condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 6.^a

Deveres da EMARP

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os anexos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar ao trabalhador, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, incluindo a prestação do serviço de turno;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infração disciplinar;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

2- Em todo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 127.º do Código do Trabalho.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir rigorosamente o disposto neste AE;

b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos no anexo VIII.

2- Em todo o omissa nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 8.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à EMARP:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer ou consentir pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora do município, salvo nos casos previstos na lei, ou no presente AE;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

k) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

2- Em todo o omissa nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 129.º do Código do Trabalho.

Cláusula 9.^a

Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da empresa, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

Cláusula 10.^a

Princípio sobre a igualdade

Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preferido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

Cláusula 11.^a

Coação e assédio

1- Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do disposto no número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 12.^a

Dever de informação

Todos os trabalhadores da EMARP têm o dever de conhecer as decisões tomadas pelo conselho de administração nos assuntos que respeitem às competências das unidades orgânicas em que se integram.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

1- É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.

2- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação.

3- A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Sem prejuízo do número anterior e por acordo das partes, poderão ocorrer formações fora do horário de trabalho sempre que tal se mostre indispensável para a realização das mesmas, ou em qualquer caso, sempre que o trabalhador manifeste interesse em frequentar as referidas ações de formação.

6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de ações de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7- Os princípios que visam promover a formação profissional constam do anexo V, o qual faz parte integrante deste AE.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 14.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores da EMARP são integrados numa das categorias previstas no anexo I, em conformidade com as funções desempenhadas, sem prejuízo de novas categorias que venham a ser criadas por necessidade da empresa.

2- Os perfis funcionais serão os previstos no anexo II sem prejuízo de os trabalhadores poderem prestar tarefas afins ou funcionalmente ligadas com a sua categoria profissional desde que não impliquem desvalorização profissional.

3- Caso exista a necessidade de criar uma nova categoria nos termos do número 1, a EMARP compromete-se a comunicar a situação ao sindicato outorgante do presente AE.

4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

Cláusula 15.^a

Estrutura orgânica

A organização, estrutura e funcionamento dos serviços da empresa são da competência do conselho de administração, devendo ser comunicada aos sindicatos outorgantes do presente AE.

Cláusula 16.^a

Grupos de pessoal

1- O mapa de pessoal da empresa, que constitui o anexo I contém a indicação do número de postos de trabalho ocupados.

2- O mapa de pessoal da empresa é composto pelos seguintes grupos de pessoal:

- a) Dirigente;
- b) Chefia;
- c) Técnico superior;
- d) Técnico;
- e) Técnico de informática;
- f) Técnico-administrativo;
- g) Operacional.

Cláusula 17.^a

Tabela salarial

1- A tabela salarial, que consta do anexo III, estabelece o sistema de retribuição da empresa.

2- Em caso de conflitualidade resultante de tabelas salariais aprovados em AE distintos, aplica-se a tabela mais favorável para os trabalhadores.

Cláusula 18.^a

Mobilidade do pessoal

1- A afetação do pessoal será estabelecida por despacho do administrador com funções executivas ou do diretor-geral.

2- A distribuição e mobilidade do pessoal de cada unidade ou subunidade orgânica é da competência da respetiva direção ou chefia, sem prejuízo das garantias do trabalhador consignadas no Código do Trabalho.

SECÇÃO II

Alteração das situações jurídicas

Cláusula 19.^a

Alteração da situação jurídica

1- A alteração na situação jurídica do trabalhador faz-se por promoção ou por progressão, consoante se processe para nível ou para escalão diferente.

2- A situação jurídica pode ainda ser alterada:

a) Por concurso interno, desde que os candidatos reúnam as condições exigidas para o ingresso na categoria;

b) Pela modificação da carreira, desde que o trabalhador possua os requisitos necessários previstos para o ingresso, podendo estes ser dispensados quando o trabalhador já desempenhe funções na respetiva área profissional há pelo menos 2 anos;

c) Através da conversão de situações pré-existentes no regime de contrato de prestação de serviço, desde que o contrato tenha uma prestação efetiva de serviços com duração superior a 5 anos, independentemente da relação contratual;

d) Pela consolidação das situações de regime de cedência de interesse público;

e) Pela consolidação da mobilidade de relações laborais provenientes de outras empresas municipais.

3- Nas situações previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, a alteração processa-se para o nível salarial superior mais próximo referente à nova carreira, iniciando-se o tempo de contagem para efeitos de promoção ou progressão na data da respetiva alteração, salvo se o valor do aumento for inferior a 5 % ou a 25,00 euros.

4- Nas situações previstas na alínea c) do número dois, a consolidação processa-se para o nível e escalão aferidos pelo tempo prestado no âmbito do contrato de prestação de serviços, iniciando-se a contagem da antiguidade na data da produção dos efeitos do contrato de trabalho.

5- Nas situações previstas nas alíneas d) e e) do número dois, a consolidação obedece aos seguintes princípios:

a) A transição para a tabela remuneratória é efetuada para o mesmo nível salarial de origem ou, não sendo coincidente, para a posição remuneratória imediatamente seguinte, sendo aferida em função dos períodos normais de trabalho praticados na empresa e na entidade de origem;

b) O tempo de serviço prestado na entidade de origem conta para efeitos de antiguidade;

c) O hiato compreendido entre a última alteração da posição remuneratória na entidade de origem e o ingresso na empresa não conta para efeitos de promoção e progressão, iniciando-se a contagem do tempo na data do ingresso.

6- Sempre que haja alteração da situação jurídica, deverá ser emitida declaração com nova posição do trabalhador, bem como a data do efeito desta.

Cláusula 20.^a

Promoção

1- Promoção é a mudança para o nível seguinte na respetiva carreira e opera-se para o escalão a que corresponda a retribuição base imediatamente superior.

2- A promoção depende dos seguintes requisitos:

a) De um período temporal mínimo de 6 anos relativamente à última promoção;

b) Da obtenção, nesse período, de quatro avaliações de desempenho com nota não inferior a muito bom e pelo menos duas avaliações com a menção de excelente;

c) Confirmação por parte do superior hierárquico, comprovando o mérito do trabalhador em função da avaliação de desempenho.

3- A promoção produz efeitos no mês seguinte à aprovação pelo conselho de administração.

4- Os contratos a termo, convertidos em contrato sem termo, contam para os efeitos previstos neste artigo.

5- O tempo de serviço efetivo prestado ao abrigo de outra situação jurídica poderá ainda contar para efeitos de promoção desde que devidamente fundamentado.

6- A mudança de nível dos trabalhadores colocados no último escalão opera-se através das regras definidas para a progressão previstas na cláusula 21.^a

Cláusula 21.^a

Progressão

1- A progressão faz-se pela mudança de escalão no mesmo nível, pela permanência de 3 anos no escalão imediatamente anterior e informação favorável do superior hierárquico em função da avaliação de desempenho.

2- Para efeitos no número anterior, a progressão dependerá da obtenção de duas avaliações de desempenho com nota não inferior a bom e uma avaliação com muito bom ou superior.

3- A progressão poderá ainda ocorrer sempre que se verifiquem 5 avaliações de desempenho não inferior a bom.

4- Os contratos a termo, convertidos em contrato sem termo, contam para os efeitos previstos neste artigo.

5- O tempo de serviço efetivo prestado ao abrigo de outra situação jurídica poderá ainda contar para efeitos de progressão desde que devidamente fundamentado.

6- A progressão produz efeitos no mês seguinte à aprovação pelo conselho de administração.

Cláusula 22.^a

Mérito excecional

1- Excecionalmente, o conselho de administração, poderá

determinar a modificação da situação jurídica dos trabalhadores concedendo-lhes uma situação mais favorável.

2- A modificação da situação jurídica nos termos desta cláusula apenas poderá ocorrer uma vez em cada três anos civis e depende da obtenção de pelo menos dois excelentes nas três últimas avaliações de desempenho.

3- O mérito excecional determina a alteração para posição remuneratória mais vantajosa imediatamente a seguir à detida pelo trabalhador.

4- O disposto nos números anteriores é também aplicado aos trabalhadores oriundos da autarquia.

5- Tendo em vista a verificação de nova alteração jurídica, a contagem do tempo inicia-se na data de produção de efeitos do mérito excecional.

6- O trabalhador apenas poderá beneficiar de uma alteração da situação jurídica por mérito excecional em cada módulo de 5 anos.

SECÇÃO III

Comissão de serviço

Cláusula 23.^a

Comissão de serviço

1- Os trabalhadores da EMARP poderão desempenhar funções diferentes das previstas no seu conteúdo funcional em regime de comissão de serviço.

2- A comissão de serviço é efetuada mediante deliberação do conselho de administração e depende da concordância do trabalhador.

3- A comissão de serviço é válida pelo período de 3 anos, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a primeira comissão de serviço, tem a duração máxima de um ano, afere-se a 31 de dezembro, e tem carácter probatório.

5- Por acordo entre as partes, os trabalhadores da EMARP poderão desempenhar funções em comissão de serviço em regime de substituição nos casos de ausência ou impedimento do respetivo titular, a qual cessará na data em que o titular retome funções.

6- A retribuição, no decurso da comissão de serviço processa-se pela tabela salarial prevista no anexo III para os dirigentes e chefias.

7- Sempre que, no decurso da comissão de serviço, o valor da retribuição referente à carreira de origem seja superior à retribuição prevista para a comissão de serviço, as partes podem acordar em manter as funções inerentes à comissão de serviço auferindo a remuneração referente à respetiva categoria.

Cláusula 24.^a

Cessação da comissão de serviço

1- Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comi-

são de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

2- Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à carreira a que, entretanto, tenha sido promovido.

Cláusula 25.^a

Contagem do tempo de serviço

O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para todos os efeitos, como prestado no lugar de origem, designadamente para a alteração da situação na carreira em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 26.^a

Direito de acesso na carreira

1- Quando o tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço corresponda ao módulo de tempo necessário à promoção na carreira, o trabalhador tem direito, findo o exercício das respetivas funções, ao provimento automático no nível superior dentro da sua carreira a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções.

2- No caso de o trabalhador atingir o nível máximo será reposicionado nos respetivos escalões desse nível.

3- Os trabalhadores que beneficiem do disposto nos números anteriores têm direito à retribuição pela nova categoria e escalão desde a data da cessação da comissão de serviço.

SECÇÃO IV

Pessoal dirigente e chefia

Cláusula 27.^a

Pessoal dirigente e chefia

1- Os cargos dirigentes e de chefia fundamentam-se numa relação de confiança e competência.

2- São considerados como pessoal dirigente o diretor-geral, os chefes de direção, os chefes de divisão e os dirigentes intermédios de terceiro grau.

3- São considerados como pessoal de chefia os chefes de setor e os chefes de equipa.

SECÇÃO V

Recrutamento e seleção

Cláusula 28.^a

Recrutamento e seleção

1- O recrutamento será sempre objeto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.

2- Em cada processo de seleção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o

nível de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

3- Em caso de igualdade de requisitos e/ou classificações exigidos para as funções a desempenhar, a empresa está obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.

4- Se do processo de seleção resultar um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, válida por 6 meses podendo ser renovada por dois módulos tempo idênticos.

Cláusula 29.^a

Procedimento de seleção

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

2- Com exceção do disposto no número 2 da cláusula 19.^a, os processos de seleção iniciam-se com a publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal tendo em vista dar conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura.

3- O procedimento de seleção é constituído, no mínimo, por duas fases, consistindo a primeira na avaliação curricular de todos os candidatos admitidos baseada nos elementos documentais por eles apresentados e a segunda na realização de entrevistas presenciais aos candidatos que para ela tenham sido selecionados.

4- A avaliação curricular tem por finalidade, primeiramente, a verificação da conformidade das candidaturas com as condições exigidas no aviso de abertura, admitindo-as ou excluindo-as; e, depois, a seriação das mesmas, para a entrevista, incluindo-as todas se forem em número de cinco ou inferior, ou selecionando, de forma devidamente fundamentada, o número que, em cada caso, for determinado pelo júri face ao número das candidaturas.

5- A fase da entrevista tem por finalidade a aferição dos candidatos cujas características profissionais melhor se identifiquem com o perfil pretendido para a função em causa.

6- Sem prejuízo da publicitação prevista no número 2 da presente cláusula, a condução dos procedimentos de recrutamento e seleção pode ser atribuída, total ou parcialmente, a uma entidade externa prestadora de serviços de recrutamento e seleção de pessoal.

7- Nas admissões deve ser assegurada a igualdade de oportunidades no estrito cumprimento do princípio da não discriminação previsto na cláusula 9.^a.

8- A celebração de contratos de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

9- O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços para uma determinada área de atividade da empresa ou função específica.

10- No ato de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

11- No mesmo ato será assinado um contrato pelas partes,

em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual deverá constar:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Retribuição;
- d) Período normal de trabalho;
- e) Local de trabalho.

SECÇÃO VI

Avaliação de desempenho

Cláusula 30.^a

Avaliação de desempenho

Anualmente a EMARP deverá promover a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores nos termos do anexo IV deste AE.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 31.^a

Domicílio profissional

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

- a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;
- b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2- Para todos os efeitos previstos neste AE são considerados 3 domicílios profissionais:

- a) Freguesia de Portimão;
- b) Freguesia de Alvor;
- c) Freguesia de Mexilhoeira Grande.

3- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

4- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada.

5- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

Cláusula 32.^a

Transferência individual

1- Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2- O empregador poderá, contudo, transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

4- Os termos em que se efetua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5- Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respetivos contratos de trabalho.

Cláusula 33.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- Salvo motivo imprevisível a decisão da transferência deve ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito e com a antecedência mínima de:

- a) Quinze dias:
 - i) Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a 6 meses;
 - ii) Ou o novo domicílio profissional se situe dentro da área do concelho.
- b) Um mês quando a transferência tenha a duração superior a 6 meses.

2- A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível de duração da mesma.

3- A entidade patronal custeará todas as despesas do trabalhador, impostas pela transferência, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

4- Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

SECÇÃO II

Duração e organização do trabalho

SUBSECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 34.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas em cada semana, nem as oito horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores

prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Tendo em vista a conciliação da vida pessoal com a vida profissional, os trabalhadores poderão requerer, de forma fundamentada, a redução do intervalo de descanso previsto no número anterior para meia hora, desde que tal não colida com a organização e com os interesses da empresa.

4- O trabalhador terá direito a um dia de descanso semanal, que poderá ser ou não coincidente com o domingo.

5- Para além do dia de descanso referido no número anterior, o trabalhador terá direito a descanso complementar, o qual poderá ser coincidente ou não com o sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa e técnica afetos à prestação de serviços de apoio à operação dos equipamentos coletivos na área da educação ação social e cultura, o trabalho é organizado em regime de escalas e de rotatividade, com horários diferenciados, que incluirão a prestação de trabalho normal aos sábados, domingos e feriados.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso, por cada cinco dias de trabalho.

Cláusula 35.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as respetivas interrupções e intervalos.

2- A duração e organização do tempo de trabalho são objeto de um regulamento de horário de trabalho, a aprovar pelo conselho de administração, sendo consultado o sindicato ou-torgante do presente AE.

Cláusula 36.^a

Períodos de funcionamento e atendimento

1- Entende-se por período de funcionamento da empresa, o período diário durante o qual os serviços exerçam a sua atividade.

2- Entende-se por período de atendimento da empresa, o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

3- Na determinação do horário de atendimento, e respetivo preenchimento pelos trabalhadores designados para efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei e neste AE.

SUBSECÇÃO II

Horário e modalidades de horário de trabalho

Cláusula 37.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho, após consulta à CSE ou aos delegados sindicais na falta desta.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, se pela empresa ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes e informação à CSE ou aos delegados sindicais, na falta desta.

4- A empresa está obrigada a afixar o mapa dos horários de trabalho em local bem visível.

5- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

6- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 38.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que correspon-da a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial é estabelecida por acordo entre as partes.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito:

a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na lei ou no presente AE, caso sejam mais favoráveis, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal;

b) Ao subsídio de refeição, no montante previsto no presente AE, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores e nas cláusulas 34.^a e 37.^a referentes ao período normal de trabalho e ao horário de trabalho respetivamente, os trabalhadores que na data de entrada em vigor do presente AE detenham um período normal de trabalho inferior a 40 horas mantêm o mesmo horário de trabalho nos exatos termos acordados anteriormente.

5- A retribuição devida pela redução do horário a tempo parcial é calculada nos termos da cláusula 73.^a deste AE.

Cláusula 39.^a

Modalidades de horário

1- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula 37.^a:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Trabalho por turnos;

- d) Horário flexível;
- e) Horário desfasado.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na lei.

Cláusula 40.^a

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 41.^a

Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que deve ser gozado a meio da jornada de trabalho para que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia.

Cláusula 42.^a

Trabalho por turnos

1- Entende-se por trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- A aplicação do trabalho em regime de turnos encontra-se previsto no anexo IX do presente AE.

Cláusula 43.^a

Horário flexível

1- Poderão ser praticados, em certas atividades definidas pela empresa, horários flexíveis, desde que sejam observados dos seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatório a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente a trabalho suplementar que expres-

samente lhe seja solicitado pela empresa, o qual será objeto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime presente na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação da presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 44.^a

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 45.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando haja acréscimo eventual e transitório de trabalho, em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa e para evitar danos diretos e imediatos para pessoas e equipamentos.

3- Quando ocorram os motivos previstos no número 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem de um superior hierárquico.

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6- O disposto no número anterior poderá não ser aplicado quando o trabalho suplementar for prestado por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, garantindo-se ainda assim um período mínimo de oito horas sobre o termo da prestação do trabalho.

7- A empresa fica obrigada a suportar um subsídio de refeição, sempre que o trabalho suplementar seja prestado entre as 12h00 e as 14h00 ou entre as 20h00 e as 22h00, ainda que parcialmente.

8- Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 74.^a não contando esse tempo para efeito dos limites máximos do trabalho suplementar.

9- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes, mediante acordo prévio entre as partes.

10- A prestação de trabalho suplementar em dia de des-

canso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

11- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório, complementar ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

12- Os limites ao trabalho suplementar na empresa são os seguintes:

- a) 200 horas anuais;
- b) 2 horas diárias em dias normais de trabalho;
- c) 8 horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 46.^a

Trabalho noturno

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 47.^a

Isenção de horário de trabalho

1- No caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula, demais disposições legais e constantes deste AE.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo da observância do período normal de trabalho semanal.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios, confere o direito ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

SUBSECÇÃO III

Regime de compensação da jornada de trabalho

Cláusula 48.^a

Compensação da jornada de trabalho

1- Por acordo entre a EMARP e o trabalhador pode ser instituído um regime de compensação da jornada de trabalho como modelo de organização do horário de trabalho.

2- Pelo presente regime, o período normal de trabalho pode ser aumentado ou diminuído, no máximo, em 2 horas diárias, podendo atingir 14 horas semanais, até ao limite de 150 horas por ano.

3- A gestão do saldo de horas é efetuada pelo setor de ges-

tão de recursos humanos.

4- O regime previsto na presente cláusula não pode ter como finalidade a redução de trabalhadores da empresa.

Cláusula 49.^a

Procedimento

1- Salvo acordo em contrário ou casos de força maior, a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo será comunicada pela EMARP ao trabalhador com uma antecedência mínima de 5 dias úteis.

2- O trabalhador deverá comunicar, por escrito, a sua vontade à EMARP no prazo de 2 dias úteis, em documento próprio.

3- Em simultâneo, o trabalhador deverá comunicar a opção pela forma de compensação prevista na cláusula seguinte.

4- A falta de resposta por parte do trabalhador equivale à aceitação da prestação do trabalho em acréscimo, sendo compensado com a redução do tempo de trabalho na jornada diária.

5- O disposto nos números anteriores aplica-se, com as devidas adaptações, quando a prestação do trabalho em acréscimo for efetuada por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Forma de compensação da prestação do trabalho

A prestação do trabalho será compensada por uma das seguintes formas:

- a) Redução do tempo de trabalho na jornada diária;
- b) Conversão do tempo de trabalho em dias de folga;
- c) Compensação pecuniária das horas trabalhadas em acréscimo.

Cláusula 51.^a

Critério da compensação da prestação do trabalho

1- Por cada hora a mais, trabalhada ao abrigo do presente regime, será atribuído um acréscimo de 10 % na retribuição horária ou 10 minutos se for gozado em tempo.

2- A opção pela forma de compensação do aumento do trabalho prestado prevista na alínea a) da cláusula anterior determina uma redução equivalente, acrescida da respetiva majoração, na jornada de trabalho.

3- A opção pela conversão do aumento do trabalho prestado prevista na alínea b) da cláusula anterior será aferida em módulos equivalentes a uma jornada de trabalho tendo em vista perfazer um dia completo de folga.

4- A redução ou a conversão das horas prestadas em acréscimo devem ser gozadas no ano civil a que dizem respeito, em data a acordar entre as partes.

5- Excecionalmente, em casos devidamente fundamentados, o tempo em crédito poderá ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

6- A opção pela compensação pecuniária confere ao trabalhador o acréscimo remuneratório previsto no número 1 da presente cláusula e será pago no mês seguinte ao da sua prestação.

SECÇÃO II

Regras de marcação, assiduidade e pontualidade

Cláusula 52.^a

Regras de marcação

1- As entradas e saídas serão obrigatoriamente registadas no sistema de registo eletrónico (vulgo relógio de ponto), colocados em local próprio para o efeito.

2- O registo é feito exclusivamente pelo próprio trabalhador.

3- Todos os trabalhadores da empresa são obrigados a efetuar o registo do ponto em quatro períodos: Entrada de manhã, saída para o almoço, entrada após o almoço e saída.

4- Os trabalhadores em regime de jornada contínua farão a marcação em dois períodos: Entrada e saída.

5- No caso de prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deverá proceder ao registo do mesmo.

6- Todas as saídas efetuadas ao exterior no período de laboração, têm carácter excecional, ou serão feitas em serviço e serão sempre antecedidas de autorização do respetivo superior hierárquico.

7- Constitui infração disciplinar:

a) A violação do disposto no número 2;

b) A entrada e saída de trabalhadores pela porta principal de atendimento ao público;

c) As saídas ao exterior, sem prévia autorização do respetivo superior hierárquico.

Cláusula 53.^a

Regras de assiduidade

A falta do registo de entrada e de saída determina a marcação de falta injustificada, salvo se a mesma for justificada superiormente.

Cláusula 54.^a

Regras de pontualidade

1- O trabalhador deverá comparecer ao serviço dentro do horário estabelecido.

2- Caso o trabalhador não consiga chegar dentro do horário estabelecido, efetuará, do mesmo modo, o registo no relógio de ponto.

SECÇÃO III

Feriados, férias, faltas e licenças

SUBSECÇÃO I

Feriados e tolerância de ponto

Cláusula 55.^a

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do município de Portimão.

2- A empresa compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

a) A Terça-Feira de Carnaval;

b) O dia 24 de dezembro;

c) O dia 31 de dezembro;

d) O dia de aniversário do trabalhador, desde que coincida com dia de trabalho;

e) Até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos, de acordo com o ponto *iii*) da alínea *j*) do número 1 da cláusula 64.^a deste AE.

3- Sempre que o dia 24 de dezembro ou o dia 31 de dezembro coincidam com o sábado ou o domingo, a empresa concederá tolerância de ponto na sexta-feira imediatamente anterior ou na segunda-feira subsequente.

4- A empresa poderá ainda atribuir a todos trabalhadores as tolerâncias de ponto que o Município de Portimão venha a conceder aos seus trabalhadores.

5- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a empresa poderá definir os setores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta;

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

SUBSECÇÃO II

Férias

Cláusula 56.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2- A duração do período de férias pode ser diminuída pelo conselho de administração no caso de o trabalhador ter faltado justificadamente no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Um dia de férias no caso de o trabalhador ter duas faltas ou quatro meios-dias de falta;

b) Dois dias de férias no caso de o trabalhador ter três faltas ou seis meios-dias de faltas;

c) Três dias de férias no caso de o trabalhador ter pelo menos quatro dias ou oito meios-dias de faltas.

3- Os trabalhadores que incorram numa ou em mais faltas injustificadas apenas têm direito a 22 dias úteis de férias.

4- As ausências ao trabalho previstas no artigo 65.º do código do trabalho, referentes ao regime da parentalidade, não determinam a redução dos dias de férias.

5- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos números anteriores e na alínea *a*) do número 1 do artigo 257.º do Código do Trabalho.

6- A época de férias poderá ter lugar fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, por interesse do trabalhador ou por conveniência do serviço.

7- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa.

8- Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, que não pode iniciar-se em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvida a CSE ou os delegados sindicais, na falta desta.

9- O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos se a empresa ou o trabalhador o solicitarem.

10- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fracionadas em mais de dois períodos desde que fique salvaguardado o período mínimo legal de férias.

11- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

12- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

13- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 57.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, no máximo de vinte dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, não podendo daí resultar o gozo de mais de trinta dias úteis de férias.

Cláusula 58.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

2- A interrupção das férias nunca poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 59.^a

Modificação das férias por doença ou falecimento de familiar

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- Se já no decorrer do período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o gozo das mesmas, após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado.

3- Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença e se for previsível, o seu termo.

4- A marcação de novo período de férias em função do disposto nos números anteriores, obedecerá ao disposto nos números 8 e 9 da cláusula 56.^a

5- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil poderão ser gozados até 30 de maio do ano seguinte.

6- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

7- O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, ao falecimento de familiares referidos nas alíneas b) e c) do número 1 da cláusula 64.^a

Cláusula 60.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1- Se a empresa não cumprir, culposamente, total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efetivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 61.^a

Acumulação de férias

1- 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, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Os trabalhadores terão direito a acumular dias de férias no ano seguinte nas seguintes condições:

a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro;

b) Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas na cláusula 58.^a e nos números 4 e 5 da cláusula 59.^a

3- A acumulação referida na alínea a) do número anterior deverá ser requerida até ao final do mês de agosto do ano em curso.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 62.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

SUBSECÇÃO III

Faltas

Cláusula 63.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local habitual de prestação do trabalho durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 64.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por quinze dias seguidos;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padastos, madrastas e enteados por cinco dias úteis consecutivos e inicia-se na data do falecimento, salvo se ocorrer após o período de trabalho;
- c) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha reta, e ainda irmãos e cunhados dois dias úteis consecutivos e inicia-se na data do falecimento, salvo se ocorrer após o período de trabalho;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com objetivo de se inteirar da situação educativa de filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores nos termos previstos na lei e neste AE;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

j) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º número 2 alínea i) do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

i) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários;

ii) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

iii) Até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos, sob declaração comprovativa de que o outro progenitor não exerceu esse direito.

k) 2 dias de faltas por conta do período de férias referente ao ano seguinte, desde que autorizadas pela entidade patronal;

l) Todas as outras previstas na legislação vigente.

2- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 65.^a

Consequência das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Falta para assistência a membro do agregado familiar, prevista no artigo 252.º do código do trabalho;
- d) As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- e) As previstas na alínea g) do número 1 da cláusula 64.^a, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 1 da cláusula 64.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho.

4- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas justificadas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 67.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 5 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 68.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respetiva diferença.

SUBSECÇÃO IV

Licenças

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2- A licença pode ser recusada por inconveniência de serviço.

3- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º do código do trabalho.

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição

mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

SECÇÃO IV

Retribuição

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 70.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição, a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo III (Tabela salarial).

Cláusula 71.^a

Forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil de cada mês por transferência bancária ou outro meio legalmente admissível.

2- No ato de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva carreira, nível e escalão, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 72.^a

Outras atribuições patrimoniais

Poderão ser atribuídos subsídios ou abonos sem carácter de permanência e regularidade em conformidade com o previsto no presente AE.

Cláusula 73.^a

Determinação da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (*RH*) é a seguinte:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é igual à retribuição base mensal e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

SUBSECÇÃO II

Outras retribuições, subsídios e suplementos

Cláusula 74.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta;
- b) 75 % para as restantes horas ou frações;
- c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de uma hora, independentemente do tempo de trabalho efetivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 75.^a

Retribuição do trabalho noturno

A prestação de trabalho durante o período noturno estabelecido nos termos da cláusula 46.^a confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária, por cada hora de trabalho prestado.

Cláusula 76.^a

Retribuição e subsídio no período de férias

1- Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao legalmente previsto, que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho.

2- A redução do período de férias nos termos das cláusulas 56.^a e 66.^a do AE não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de férias desde que o mesmo seja pago pela Segurança Social.

Cláusula 77.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a receber um subsídio de Natal igual à retribuição base mensal.

2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

3- Para o efeito do disposto no número um, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, turno, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de Natal desde que o mesmo seja pago pela Segurança Social.

Cláusula 78.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação no valor de 6,84 €.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- O subsídio de refeição será atualizado anualmente para o valor igual ao limite máximo de isenção para efeitos do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS), não podendo da atualização resultar a diminuição do valor pago a título de subsídio de refeição.

Cláusula 79.^a

Subsídio de turno

1- A retribuição base dos trabalhadores em regime de turnos é acrescida de um subsídio mensal no valor de 175,00 € (cento e setenta e cinco euros).

2- O subsídio referido no número anterior vence-se ao fim de cada mês e é devido, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

3- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

4- Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador se encontre em gozo de férias ou acidente de trabalho em conformidade com a cobertura da apólice.

5- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respetivo subsídio, como retribuição remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de retribuição base desde que:

a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontinua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;

b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;

c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

6- A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos

no número anterior, não pode ser superior a 30 % da diferença da retribuição base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

Cláusula 80.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respetiva retribuição base mensal.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

a) Ao pagamento do trabalho suplementar efetivamente prestado;

b) Independentemente de o trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado;

c) Ao fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte do trabalhador.

Cláusula 81.^a

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

O trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco rege-se pelo disposto no anexo X deste AE.

Cláusula 82.^a

Subsídio de disponibilidade

1- O subsídio de disponibilidade visa compensar os trabalhadores que em virtude das funções que desempenham, estão sujeitos a serem chamados fora do seu horário normal de trabalho para ocorrer a situações de serviço.

2- O subsídio de disponibilidade é atribuído por deliberação do conselho de administração e é pago 12 vezes por ano.

3- Por deliberação do conselho de administração e em situações devidamente fundamentadas nos termos do número 1, o pagamento do subsídio de disponibilidade poderá ser suspenso.

4- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os chefes de setor é de 536,86 €.

5- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os chefes de equipa é de 65 % sobre o valor atribuído ao chefe de setor.

6- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os trabalhadores que não desempenhem funções de chefia é de 50 % sobre o valor atribuído ao chefe de setor.

7- A prestação de trabalho em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito ao gozo de um dia de folga que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

Cláusula 83.^a

Subsídio de prevenção

1- Entende-se por serviço de prevenção, aquele em que os

trabalhadores não estão obrigados a permanecer fisicamente no serviço, mas apenas a ficar disponíveis para ocorrer a este sempre que solicitados.

2- O valor da retribuição das horas de serviço de prevenção terá o valor único de 100 %, calculado nos termos da cláusula 73.^a independentemente do dia e hora.

3- Por cada dia de serviço de prevenção nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e nos dias feriados será pago o correspondente a 12 horas.

4- Por cada dia de serviço de prevenção prestado nos dias de trabalho semanal, será efetuado o pagamento correspondente a 4 horas.

5- Caso exista necessidade de prestação de trabalho efetivo no chamado período de prevenção, será apurado o número de horas efetuadas, sendo abonado ao trabalhador a retribuição mais favorável.

6- Em caso de prestação de trabalho efetivo em dia de descanso obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso a gozar nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

Cláusula 84.^a

Abono de falhas

1- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 10 % da sua retribuição base mensal.

2- O pagamento do abono para falhas depende da verificação das condições do número anterior sendo pago 12 vezes por ano enquanto as mesmas se mantiverem.

3- O mesmo regime será aplicável aos substitutos, proporcionalmente aos dias de substituição.

Cláusula 85.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do concelho de Portimão.

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, compete à EMARP:

a) A reserva e o pagamento do alojamento quando for necessário pernoitar;

b) Garantir o meio de transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação em viatura da empresa, ou o pagamento da despesa mediante apresentação do respetivo comprovativo, caso se desloque de transportes públicos;

c) Ao pagamento das ajudas de custo referente às refeições nos seguintes termos:

i) Pequeno-almoço - 5,00 € (cinco euros);

ii) Almoço e/ou jantar - 12,50 € (doze euros e cinquenta cêntimos) por refeição.

d) Despesas de representação e outras despesas efetuadas ao serviço da empresa, desde que aprovadas previamente pelo diretor-geral;

e) Obtenção de passaportes, vistos, licenças, certificados de vacinação, taxas de aeroporto ou quaisquer outros documentos necessários para a realização da deslocação.

3- Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

a) Aquelas em que a EMARP ou outra instituição assegure alimentação e ou o alojamento, ou suporte as respetivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;

b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições na forma habitual;

c) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação pelo tempo de duração da viagem;

d) As que se verifiquem dentro da mesma localidade/concelho ou concelho limítrofe.

4- O abono de ajudas de custo para fazer face ao período de almoço em dia útil, implica a dedução do subsídio de refeição a que o trabalhador teria direito.

SECÇÃO V

Poder disciplinar

Cláusula 86.^a

Poder disciplinar

1- A EMARP tem poder disciplinar sobre todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente por qualquer um dos membros do conselho de administração, pelo diretor-geral e pelo superior hierárquico do trabalhador.

Cláusula 87.^a

Poder de direção

Compete à empresa proceder à organização das formas de prestação do trabalho dentro dos limites decorrentes deste AE e da legislação aplicável.

Cláusula 88.^a

Procedimento disciplinar

1- A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- Quando se verifique qualquer comportamento que constitua infração disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3- Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e enviada em anexo à nota de culpa.

4- Na nota de culpa o trabalhador será informado que dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.

5- A apresentação de testemunhas arroladas pelo trabalhador é da responsabilidade deste.

6- Decorrido o prazo referido no número 4, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

7- Da decisão será enviada cópia ao trabalhador.

8- Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele sem perda de retribuição.

9- O trabalhador dispõe de dez dias úteis, contados da notificação da decisão prevista no número anterior, para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

10- O incumprimento, por parte da entidade patronal, de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores, terá as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

11- Para efeitos da graduação das penas disciplinares deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator, aos seus comportamentos anteriores e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

12- O disposto nos números anteriores não prejudica a organização do processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

13- Se o trabalhador arguido for representante sindical, o sindicato respetivo será informado em simultâneo da instauração do processo.

CAPÍTULO IV

Matéria sindical

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 90.^a

Dever de informação

É dever da empresa prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicitar quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 91.^a

Organização sindical na empresa

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de empresa, doravante designada CSE, é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- A comissão intersindical, doravante designada CIE, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSE.

4- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

Cláusula 92.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, os membros das CSE e CIE e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição.

2- É ainda proibido despedir, transferir ou de qualquer modo prejudicar o trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos às funções sindicais e à participação nas CSE e CIE.

Cláusula 93.^a

Comunicação à empresa

1- A direção da associação sindical outorgante comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integrem a CSE ou a CIE, por intermédio de carta registada com aviso de receção, a qual será afixada nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

Cláusula 94.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de quatro dias de ausências remuneradas por mês.

3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respetivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efetuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4- Os membros de direção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

Cláusula 95.^a

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior

da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à retribuição.

4- Cada delegado sindical e os membros da CIE têm direito a um crédito de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções.

5- Os delegados sindicais e membros da CIE, sempre que pretendam exercer os direitos previstos nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias úteis.

6- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 e 4 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

Cláusula 96.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 5 horas por ano e por setor, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

4- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que elas se efetuem.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 97.^a

Instalações da comissão sindical de empresa

1- As CSE, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a utilizar, a título permanente, um local no interior da

empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se a equipar as referidas instalações com os meios adequados ao exercício das suas funções.

Cláusula 98.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

- 1- As CSE, CIE ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunirão trimestralmente com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.
- 2- Para os efeitos previstos no número anterior a empresa e as CSE, CIE ou os delegados sindicais na falta daquelas, acordarão entre si, até 15 de dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.
- 3- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 3 a 4 da cláusula 95.^a
- 4- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efetuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 99.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização total, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam.

Cláusula 100.^a

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

- 1- Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de dez dias úteis, contados a partir da data de receção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.
- 2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objeto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis.
- 3- O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.
- 4- A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objeto da consulta.
- 5- Ao disposto no número anterior excetuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 101.^a

Transmissão de unidade económica

- 1- A transmissão de unidade económica confere aos trabalhadores abrangidos pela transmissão o direito a optarem pela resolução dos respetivos contratos de trabalho, nos prazos indicados o número 3 do artigo 286.º-A do Código do Trabalho.
- 2- O tempo de serviço prestado no âmbito dos quadros de pessoal do Município de Portimão e dos Serviços Municipalizados de Portimão conta como tempo de serviço efetivo para cálculo da compensação.
- 3- O montante da compensação devida ao trabalhador nos casos indicados no número 1 deve observância ao disposto na lei.
- 4- Para os efeitos previstos nos números anteriores, considera-se como vencimento o valor da retribuição base mensal do trabalhador acrescida dos subsídios previstos nas cláusulas 79.^a, 80.^a, 82 e 83.^a, quando pela forma específica de desempenho das suas funções, a eles tenham direito nos termos deste AE.
- 5- Estão excluídas do âmbito da presente cláusula as seguintes modalidades de cessação do contrato:
- a) Caducidade por reforma do trabalhador;
 - b) Despedimento por justa causa imputável ao trabalhador;
 - c) Denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador sem justa causa.

Cláusula 102.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 103.^a

Princípio do tratamento mais favorável

- 1- Este AE aplica-se, em tudo aquilo que for mais favorável, aos trabalhadores em regime de mobilidade ou que transitaram do mapa de pessoal município para o mapa de pessoal da EMARP, excecionando-se o que contrariar das normas imperativas que compoñham o seu estatuto.

2- Os trabalhadores cedidos pelo município que optem pela integração no quadro da empresa fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade.

Cláusula 104.^a

Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como ineficazes as cláusulas do contrato de trabalho que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente em que a lei, de forma expressa, exija a concordância do trabalhador, nomeadamente, a adaptabilidade individual; a cedência ocasional; a isenção de horário de trabalho, o pacto de não concorrência e a mobilidade geográfica e funcional.

Cláusula 105.^a

Descontos para a Segurança Social

Compete à EMARP proceder aos descontos para os sistemas de Segurança Social da seguinte forma:

- a) Os trabalhadores com vínculo originário dos Serviços Municipalizados de Portimão que transitarem para o quadro da empresa, descontam para a Caixa Geral de Aposentações e ADSE de acordo com o vencimento pago pela empresa.
- b) Os restantes trabalhadores que integram o quadro da empresa ou que o venham a integrar descontam para o regime geral da Segurança Social.

Cláusula 106.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade centesimal monetária imediatamente superior.

Cláusula 107.^a

Regalias sociais

- 1- A empresa compromete-se a promover a criação de condições que melhorem o bem-estar dos trabalhadores.
- 2- Neste âmbito, a empresa compromete-se, nomeadamente, a:
 - a) Contratar serviços de medicina curativa;
 - b) Contratar serviços de apoio jurídico;
 - c) Apoiar e subsidiar o refeitório para o fornecimento de refeições aos trabalhadores;
 - d) Aprovar um tarifário mais vantajoso para os trabalhadores, reformados e aposentados no âmbito do regulamento de serviços da empresa tendo como pressupostos o pagamento das tarifas variáveis no primeiro escalão do consumo doméstico e a adesão por parte dos beneficiários à fatura eletrónica e ao débito direto;
 - e) Apoiar o grupo desportivo;
 - f) Criar espaços físicos para a prática de atividades lúdicas e desportivas;
 - g) Assinar protocolos de colaboração com entidades públicas e privadas visando conseguir condições mais vantajosas

para os trabalhadores;

- h) Promover anualmente a realização de um jantar de Natal tendo em vista o fortalecimento do espírito de equipa;
- i) Promover a entrega de um cabaz de Natal apropriado à época natalícia;
- j) Implementar medidas de promoção de maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Cláusula 108.^a

Anexos ao AE

Fazem parte integrante do presente AE os seguintes anexos:

- a) Anexo I - Mapa de pessoal;
- b) Anexo II - Perfis funcionais;
- c) Anexo III - Tabela salarial;
- d) Anexo IV - Avaliação de desempenho;
- e) Anexo V - Formação profissional;
- f) Anexo VI - Segurança e saúde no trabalho;
- g) Anexo VII - Prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas;
- h) Anexo VIII - Utilização de vestuário e equipamento de segurança;
- i) Anexo IX - Trabalho por turnos;
- j) Anexo X - Subsídio de insalubridade, penosidade e risco;
- k) Anexo XI - Prémio de desempenho.

Cláusula 109.^a

Comissão de acompanhamento

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas.

2- A comissão de acompanhamento será composta por dois elementos escolhidos pelos sindicatos outorgantes e por igual número de elementos por parte da EMARP e por um representante do respetivo conselho de administração.

3- A comissão de acompanhamento reunirá na sede da EMARP, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada à outra com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão de acompanhamento só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5- As deliberações da comissão de acompanhamento tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se, para todos os efeitos, como integrado este último.

Cláusula 110.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Cláusula 111.^a

Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho referente ao ano 2022 será efetuada nos termos do anexo IV deste AE e será aplicada no ano 2023.

Cláusula 112.^a

Comissões de serviço

As comissões de serviços vigentes reiniciam a sua contagem no dia 1 de janeiro de 2022, considerando-se cumprido o período probatório de um ano previsto no número 4 da cláusula 23.^a

Cláusula 113.^a

Retribuição mínima mensal garantida

Tendo em vista esbater as questões de injustiça relativa relacionadas com o tempo de serviço que os sucessivos aumentos da retribuição mínima mensal garantida têm vindo a introduzir nas posições remuneratórias, para efeitos de nova progressão ou promoção, os trabalhadores pertencentes ao grupo de pessoal operacional inseridos nos escalões 1, 2 e 3 do nível 1 e os trabalhadores inseridos no escalão 1 do nível 2 iniciam a contagem do tempo de serviço no dia 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 114.^a

Operários qualificados

1- Para efeitos do presente AE, consideram-se inseridos no subgrupo de pessoal operacional qualificado: os condutores de máquinas pesadas e veículos especiais; canalizadores; pedreiros; calceteiros; mecânicos, eletricitas; carpinteiros e serralheiros.

2- A posição remuneratória de entrada dos operários qualificados processa-se pelo escalão 4 do nível 2.

3- Com a entrada em vigor do presente da AE os trabalhadores inseridos no subgrupo de pessoal operacional qualificado serão reposicionados automaticamente da seguinte forma:

a) Aqueles que se encontram inseridos no escalão 4 do nível 2 ou em posições remuneratórias anteriores serão reposicionados no escalão 1 do nível 3;

b) Os operários qualificados posicionados no escalão 1 do nível 3 transitam para o nível 3, escalão 2;

c) Os operários qualificados posicionados no escalão 2 do nível 3 transitam para o nível 3, escalão 3;

d) Os operários qualificados que se encontram no escalão 3 do nível 3 e seguintes mantêm a posição remuneratória.

4- Os trabalhadores abrangidos pela alínea d) do número anterior mantêm o tempo de serviço para efeitos de promoção e progressão.

5- Os trabalhadores que beneficiem de um impulso salarial igual ou superior a um nível ou a um escalão, para efeitos de

promoção ou progressão, iniciam a contagem do tempo de serviço no dia 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 115.^a

Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

Sem prejuízo do disposto na cláusula 101 do presente AE, no caso de existirem alterações legislativas posteriores, referentes aos montantes das compensações pecuniárias referentes à transmissão da exploração, fusão, incorporação, constituição de novas empresas, concessão, reestruturação interna ou qualquer outra reestruturação que determinem alterações substanciais das condições previstas nesta AE, as partes comprometem-se a encetar um novo processo negocial relativamente a esta matéria.

Cláusula 116.^a

Regime de teletrabalho

1- As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho são as previstas no código do trabalho na redação vigente.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as partes comprometem-se a regular este regime na próxima revisão do presente AE.

ANEXO I

Mapa de pessoal

Mapa de pessoal		Níveis de retribuição	
Grupo de pessoal	Carreira	Posição entrada	Última posição
Dirigente	Diretor-geral	Único	
	Chefe de direção	Único	
	Chefe de divisão	Único	
	Dirigente 3.º grau	E1	E8
Chefia	Chefe de setor	E1	E12
	Chefe de equipa	E3	E12
Técnico superior	Técnico superior	N1 E1	N6 E4
Técnico	Técnico	N1 E1	N6 E4
Técnico de informática	Técnico de informática	Adjunto N1 E1	Grau 3 N2 E4
Técnico administrativo	Agente de fiscalização	N1 E1	N6 E5
	Desenhador	N1 E1	N6 E5
	Fiel de armazém	N1 E1	N6 E5
	Téc. administrativo	N1 E1	N6 E5
	Tesoureiro	N1 E1	N6 E5
	Topógrafo	N1 E1	N6 E5

Operacional qualificado	Cmpve	N2 E4	N6 E4
	Calceteiro	N2 E4	N6 E4
	Canalizador	N2 E4	N6 E4
	Carpinteiro	N2 E4	N6 E4
	Eletricista	N2 E4	N6 E4
	Mecânico	N2 E4	N6 E4
	Pedreiro	N2 E4	N6 E4
	Serralheiro	N2 E4	N6 E4
Operacional semiquualificado	Leitor de consumos	N2 E3	N6 E4
Operacional auxiliar	Asfaltador	N2 E2	N6 E4
	Aux. Sservicos gerais	N2 E2	N6 E4
	Cantoneiro de limpeza	N2 E2	N6 E4
	Cozinheiro	N2 E2	N6 E4
	Lubrificador	N2 E2	N6 E4
	Marteleiro	N2 E2	N6 E4
	Motorista	N2 E2	N6 E4
	Op. estacao elevatória	N2 E2	N6 E4
	Pintor	N2 E2	N6 E4
	Servente	N2 E2	N6 E4
	Telefonista	N2 E2	N6 E4

Artigo único. Excecionalmente, poderá ser atribuído o nível remuneratório subsequente ao indicado no mapa de pessoal no caso de ausência de candidaturas aprovadas na admissão.

ANEXO II

Perfis funcionais

Pessoal dirigente

Diretor-geral - É o/a trabalhador/a que gere as atividades da direção da empresa na linha geral de atuação definida pelo conselho de administração, dirige e coordena de modo eficiente, a atividade dos vários setores da empresa ou outros serviços de nível inferior integrados no organograma da empresa, controla os resultados setoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objetivos prosseguidos, promove a execução das ordens e despachos do próprio conselho de administração, nas matérias compreendidas na sua esfera de competências.

Chefe de direção - Dirige o pessoal da direção em conformidade com as deliberações do conselho de administração e decisões do diretor-geral, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal da direção a seu cargo:

- Colabora na elaboração do plano de atividades e orçamento, no âmbito da direção;
- Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito da direção;
- Coordena a elaboração do relatório de atividades da direção;
- Organiza e promove o controlo de execução das atividades a cargo da direção;
- Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia de emprego e produtividade de todos os recursos que lhe estão afetos;
- Elabora propostas de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas atividades;
- Zela pelas instalações e material ao seu cargo;
- Presta as informações e pareceres nos assuntos que devem ser submetidos à resolução do conselho de administração ou a qualquer dos seus membros, sempre que lhes sejam solicitados;
- Prepara o expediente a ser submetido aos órgãos superiores;
- Proceda à afetação e mobilidade dos trabalhadores a seu cargo dentro da respetiva direção, de acordo com os princípios da boa gestão;
- Assiste, sempre que lhe for determinado, às reuniões do conselho de administração e participa nas reuniões de trabalho para que for convocado;
- Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e dos despachos do presidente ou do administrador do conselho de administração;
- Remete ao arquivo geral no fim de cada ano, os documentos e processos desnecessários ao funcionamento dos serviços;
- Assegura a informação necessária entre os serviços da direção;
- Promove a recolha, tratamento e divulgação dos elementos informativos relativos às atribuições da direção;
- Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares pertinentes.

Chefe de divisão

- Assegura a direção do pessoal da divisão em conformidade com as deliberações do conselho de administração, com as ordens do diretor-geral ou do chefe de direção, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal;
- Organiza e promove o controlo de execução das atividades da divisão;
- Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito da divisão;
- Elabora os relatórios de atividades da divisão;
- Elabora proposta de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas atividades da divisão;
- Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos da divisão;
- Zela pelas instalações e material ao seu cargo e respetivo recheio e transmitir ao setor de contabilidade os elementos necessários ao registo e cadastro dos bens;

- Prepara o expediente e as informações necessárias para a resolução do conselho de administração, do diretor-geral, ou do chefe de direção conforme a delegação de competências estabelecidas;
- Prepara a minuta dos assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração;
- Assiste sempre que tal for determinado, às reuniões do conselho de administração e participa nas reuniões de trabalho para que for convocado;
- Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e do diretor-geral ou do chefe de direção, na área da divisão;
- Remete ao arquivo geral, no fim de cada ano, os documentos e processos desnecessários ao funcionamento da divisão, acompanhados por lista descritiva da qual deve ser enviada cópia para a direção;
- Assegura a informação necessária entre os serviços com vista ao bom funcionamento da divisão;
- Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respetivas competências;
- Assegura a recolha, tratamento e divulgação dos elementos relativos às atribuições da divisão;
- Presta com prontidão os esclarecimentos e informações relativas à divisão, solicitadas pelos superiores hierárquicos;
- Autoriza os pedidos ao armazém até ao limite de verba que lhe seja conferida por delegação.

Dirigente intermédio de 3.º grau

- Coadjuva o titular do cargo dirigente de que dependa hierarquicamente ou o diretor-geral se dele depender diretamente;
- Assegura a direção do pessoal da sua unidade em conformidade com as deliberações do conselho de administração, com as ordens do diretor-geral ou do dirigente de que dependa hierarquicamente, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal;
- Organiza e promove o controlo de execução das atividades da unidade orgânica;
- Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito da unidade orgânica;
- Elabora os relatórios de atividades da unidade orgânica;
- Elabora proposta de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas atividades da unidade orgânica;
- Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos da unidade orgânica;
- Prepara o expediente e as informações necessárias para a resolução do conselho de administração, do diretor-geral ou do seu superior hierárquico;
- Prepara a minuta dos assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração;
- Assiste, sempre que tal for determinado, às reuniões de trabalho para que for convocado;
- Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e do diretor-geral ou do respetivo superior hierárquico;

- Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respetivas competências;
- Assegura a recolha, tratamento e divulgação dos elementos relativos às atribuições da unidade orgânica;
- Presta com prontidão os esclarecimentos e informações relativas à unidade orgânica, solicitadas pelos superiores hierárquicos.

Pessoal de chefia

Chefe de setor

- Assegura a direção do pessoal do setor em conformidade com as deliberações do conselho de administração, do diretor-geral do chefe de direção e do chefe de divisão, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal;
- Organiza e promove o controlo de execução das atividades do setor;
- Colabora na proposta do plano de atividades e orçamento em colaboração com a divisão, no âmbito do setor;
- Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito do setor;
- Elabora os relatórios de atividades do setor;
- Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos do setor;
- Zela pelas instalações e material a cargo do setor e respetivo recheio e transmite ao setor de contabilidade os elementos necessários ao registo e cadastro dos bens;
- Coordena, orienta e supervisiona as atividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à administração;
- Distribui o trabalho pelos trabalhadores que lhe estão afetos;
- Emite diretivas e orienta a execução das tarefas;
- Assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carências de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras;
- Afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento da secção;
- Organiza os processos referentes à sua área de competências, informa, emite pareceres e minuta o expediente;
- Atende e esclarece os trabalhadores, bem como pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação;
- Controla a assiduidade dos trabalhadores;
- Executa todas as demais atividades conexas.

Chefe de equipa

- Hierarquicamente dependente do chefe de setor, orienta equipas compostas no mínimo por 5 trabalhadores, e têm como função a distribuição, coordenação e controlo da respetiva equipa;
- É responsável pela afetação dos trabalhadores que supervisiona às diferentes tarefas, coordenando-os no exercício das suas atividades;

- Recebe dos responsáveis pelas equipas de trabalho as requisições de material, assina-as e leva-as ao conhecimento do respetivo superior hierárquico, que decidirá em conformidade;

- Reúne-se periodicamente com o seu superior hierárquico, ao qual dá conhecimento do andamento das obras e tarefas e de quaisquer deficiências ou irregularidades, planeando com este o trabalho a efetuar e recebendo deste as diretrizes que devem orientar o trabalho.

Pessoal técnico superior

Nível habilitacional: Licenciatura.

Técnico superior - Exerce funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade, enquadradas em planificação e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso superior na área respetiva.

Pessoal técnico de informática

Nível habilitacional: 12.º ano ou equivalente.

Técnico de informática

- Instalar componentes de hardware e software, designadamente, de sistemas servidores, dispositivos de comunicações, estações de trabalho, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respetiva manutenção e atualização;

- Gerar e documentar as configurações e organizar e manter atualizado o arquivo dos manuais de instalação, operação e utilização dos sistemas e suportes lógicos de base;

- Planificar a exploração, parametrizar e acionar o funcionamento, controlo e operação dos sistemas, computadores, periféricos e dispositivos de comunicações instalados, atribuir, otimizar e desafetar os recursos, identificar as anomalias e desencadear as ações de regularização requeridas;

- Zelar pelo cumprimento das normas de segurança física e lógica e pela manutenção do equipamento e dos suportes de informação e desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, de proteção da integridade e de recuperação da informação;

- Apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas;

- Projetar, desenvolver, instalar e modificar programas e aplicações informáticas, em conformidade com as exigências dos sistemas de informação definidos, com recurso aos suportes lógicos, ferramentas e linguagens apropriadas;

- Instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicativos disponíveis no mercado;

- Elaborar procedimentos e programas específicos para a correta utilização dos sistemas operativos e adaptação de suportes lógicos de base, por forma a otimizar o desempenho e facilitar a operação dos equipamentos e das aplicações;

- Desenvolver e efetuar testes unitários e de integração dos programas e das aplicações, de forma a garantir o seu correto funcionamento e realizar a respetiva documentação e manutenção;

- Colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na programação e execução de procedimentos pontuais de interrogação de ficheiros e bases de dados, na organização e manutenção de pastas de arquivo e na operação dos produtos e aplicações de micro-informática disponíveis;

Pessoal técnico

Nível habilitacional: Curso superior que não confira grau de licenciatura.

Técnico - Exerce funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com responsabilidade, enquadradas em planificação e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso técnico na área respetiva.

Pessoal técnico-administrativo

Nível habilitacional: 12.º ano ou equivalente.

Agente de fiscalização - Dentro da sua área específica de atuação o fiscal:

- Fiscaliza e faz cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a áreas de atuação da EMARP;

- Presta informações sobre situações de facto com vista à instrução de processos nas áreas da sua atuação específica;

- Obtém todas as informações de interesse para os serviços onde está colocado, através da observação direta do local;

- Executa diversas tarefas de expediente;

- Elabora mapas e procede à cobrança de taxas, sendo responsável pela sua guarda até à entrega;

- Assiste às limpezas e arrumação das áreas da sua jurisdição;

- Fiscaliza os trabalhos realizados na via pública, efetuando as medições necessárias;

- Informa os processos que lhe são distribuídos;

- Verifica e controla as autorizações e licenças para a execução dos trabalhos;

- Vistoria prédios e equipamentos, informando sobre o seu estado de conservação;

- Informa e verifica o fundamento de reclamações dos consumidores;

- Informa os serviços de factos anómalos;

- Elabora autos de notícia;

- Promove campanhas de sensibilização;

- Faz relatórios da atividade da sua área.

Desenhador

- Executa trabalhos em computador com aplicações informáticas, compõe maquetas, desenhos, mapas, cartas ou gráficos relativos à área de atividade dos serviços a partir de elementos que lhe são fornecidos e segundo normas técnicas específicas e, bem assim, executa as correspondentes artes finais;

- Executa trabalhos de pormenorização em projetos de construção civil e arquitetura;

- Executa desenhos cartográficos de espaços exteriores, dedicados ou não a construção civil e zonas verdes, e, bem assim, de planos de enquadramento urbano paisagístico;

- Executa desenhos de plantas de implantação topográfica de espaços exteriores;

- Colabora na implementação, desenvolvimento e manutenção do serviço de informação geográfica.

Fiel de armazém

- Recebe, armazena e fornece, contra requisição, matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos;
- Escritura as entradas e saídas dos materiais em fichas próprias ou em suporte informático;
- Determina os saldos e regista-os e envia periodicamente aos serviços competentes toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes;
- Zela pelas boas condições de armazenagem dos materiais e arruma-os e retira-os para fornecimento.

Técnico administrativo - Tem como missão desenvolver funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços. Executa predominantemente as seguintes tarefas:

- Assegura a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;
- Executa e elabora trabalhos em sistemas informáticos, na ótica do utilizador;
- Trata informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;
- Recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transações financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneio;
- Recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;
- Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços;
- Recebe, atende presta informações e encaminha o público, prestando os esclarecimentos necessários, de acordo com as orientações fornecidas;
- Assegura a ligação a redes de comunicações e bases de dados, utilizando os meios adequados;
- Procede à microfilmagem e/ou scanerização de documentos;
- Preenche e arquiva fichas e outros documentos;
- Presta apoio de secretariado ao chefe de setor ou dirigente do serviço;
- Estabelece contatos telefónicos com outras entidades;
- Assegura o secretariado das reuniões, preparando e distribuindo os documentos necessários à condução dos trabalhos;
- Procede à recolha de dados e elabora as correspondentes estatísticas;
- Assegura a compilação de informações de serviço que fundamentem as decisões dos responsáveis;
- Organiza os ficheiros e arquivos e mantém-nos atualizados;

- Procede ao aprovisionamento do material necessário ao funcionamento dos serviços da área de atividade em que se integra;

- Assegura a receção e expedição da correspondência.

Tesoureiro - Coordena os trabalhos da tesouraria, cabendo-lhe a responsabilidade dos valores que lhes estão confiados, efetuando todo o movimento de liquidação de despesas e cobranças de receitas, para o que procede a levantamentos e depósitos, conferências, registos e pagamentos ou recebimentos e efetua os correspondentes procedimentos administrativos e contabilísticos.

Topógrafo

- Efetua levantamentos topográficos, tendo em vista a elaboração de plantas, planos, cartas e mapas que se destinam à preparação e orientação de trabalhos de engenharia ou para outros fins;
- Efetua levantamentos topográficos, apoiando-se normalmente em vértices geodésicos existentes;
- Determina rigorosamente a posição relativa de pontos notáveis de determinada zona de superfície terrestre, cujas coordenadas e cotas obtém por triangulação, trilateração poligonação, intersecções direta e inversa, nivelamento, processos gráficos ou outros;
- Regula e utiliza os instrumentos de observação, tais como tacómetros, teodolitos, níveis, estádias, telurómetros, etc.;
- Procede a cálculos sobre os elementos colhidos no campo;
- Procede à implantação no terreno de pontos de referência para determinadas construções, traça esboços e desenhos e elabora relatórios das operações efetuadas;
- Colabora na implementação, desenvolvimento e manutenção do serviço de informação geográfica.

Pessoal operacional qualificado

Calceteiro

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Reveste e repara pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento e ou pedra calcária, servindo-se de um «martelo de passeio» (calceteira) ou camartelo;
- Prepara a caixa, procedendo ao nivelamento e regularização do terreno (detetando previamente eventuais irregularidades), utilizando para este efeito um T ou uma mangueira de água;
- Prepara o leito, espalhando uma camada de areia, pó de pedra ou calça, que entufa com o marreto do ofício;
- Providencia a drenagem e escoamento das águas, procedendo à deteção de nascentes ou locais onde a água se possa vir a acumular, e assenta junto aos lancis a «fiada» da água;
- Encastra na almofada as pedras, adaptando uns aos outros os respetivos jeitos do talhe (calhamentos) e percute-as até se «negarem» ou se estabilizarem adequadamente;
- Predis põe nas calçadas os elementos constituintes em fiadas-mestras, configurando ângulos retos;
- Preenche com blocos pela forma usual;

- Refeche as juntas com areia, calça ou outro material;
- Talha pedras para encaixes utilizando a marreta adequada;
- Adapta as dimensões dos blocos utilizados às necessidades da respetiva justaposição, fraturando-os por percussão, segundo os planos mais convenientes.

Canalizador

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos;
- Corta e rosca tubos e solda cubos de chumbo, plástico, ferro, fibrocimento e materiais afins;
- Executa redes de distribuição de água e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários;
- Executa redes de recolha de esgotos pluviais ou domésticos e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários;
- Executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos;
- Instrui e supervisiona no trabalho dos aprendizes e serventes que lhe estejam afetos.

Carpinteiro

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Executa trabalhos em madeira diversa, através dos moldes que lhe são apresentados;
- Analisa o desenho que lhe é fornecido ou procede ele próprio ao esboço do mesmo, risca a madeira de acordo com as medidas;
- Serra e topia as peças, desengrossando-as, lixa e cola material, ajustando as peças numa prensa;
- Assenta, monta e acaba os limpos nas obras, tais como portas, rodapés, janelas, caixilhos, escadas, divisórias em madeira, armações de talhados e lambris;
- Procede a transformações das peças, a partir de uma estrutura velha para uma nova, e repara-as;
- Constrói, monta e coloca no local de utilização estruturas, cofragens e moldes de madeira destinados a construção de betão simples ou armado, utilizando ferramentas, tais como serras, martelos, níveis de bolha de ar e fios-de-prumo;
- Trabalha sobre estruturas cujos madeiramentos se destinam a ficar em tosco, tais como gaiolas para a construção civil, vigamentos, armação para escadas, tetos, tabiques e telhados;
- Constrói e monta cofragens de vários tipos de túneis, esgotos, sapatas, colunas, paredes, vigas, lajes, consolas, escadas e outras obras;
- Levanta os prumos de sustentação sobre os quais arma o estrado ou caixa, utilizando palmetas para regular a altura e nivelar a cofragem;
- Alinha e apruma o trabalho, procede ao escalonamento e cravação;
- Tapa os buracos e fendas e aperfeiçoa as juntas tendo em vista uma melhor aparência das superfícies da obra, no caso de esta ter de ficar à vista;
- Efetua a descofragem, tendo em vista o posterior reaproveitamento do material utilizado.

Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória e carta de pesados.

- Conduz veículos ou equipamentos especiais independentemente da carga e sistemas mecânicos acessórios, sendo apenas limitado pelo tipo de carta de condução de que é detentor;
- Manobra sistemas hidráulicos, elétricos, ou mecânicos acoplados ou acopláveis às viaturas ou equipamentos, operando também os respetivos comandos remotos, quando existirem;
- Atua como chefe da sua equipa sempre que trabalhar acompanhado, responsabilizando-se por cumprir e fazer cumprir as instruções recebidas superiormente, orientando, sempre que necessário, a respetiva equipa, no cumprimento dos objetivos do serviço, na segurança e no uso de outros equipamentos pessoais, assim como no manuseamento das cargas;
- Responde pelo veículo, equipa ou equipamento que lhe está adstrito e zela pela sua conservação e limpeza diária;
- Verificação do funcionamento de todas as lâmpadas do veículo;
- Lubrificar, utilizando equipamento adequado ou adicionando massa lubrificante aos sistemas centralizados de lubrificação (quando existirem), para além de outras tarefas similares que venham a ser definidas;
- Comunica superiormente os acidentes em que intervenha, no mesmo dia em que tal aconteça, fornecendo todos os dados necessários ao preenchimento dos impressos regulamentares. Essa comunicação deve ser feita também ao chefe do setor de equipamentos e oficinas;
- O motorista, como responsável pela equipa, deve ajudá-la, sempre que tal se revele necessário;
- Após a limpeza dos veículos e equipamentos, é ainda responsabilidade dos motoristas estacioná-los no local previamente determinado e entregar a chave.
- Preenche e entrega diariamente no setor de transportes o boletim diário de viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido;
- Comunica por escrito ao responsável da oficina todas as anomalias que tenha tido ou que preveja vir a ter no veículo/máquina a si atribuído, acompanhando os mecânicos na identificação da disfunção, até à sua resolução, sempre que tal se revele necessário;
- Abastece o veículo com combustível, seguindo os procedimentos regulamentados;
- Informam o responsável pela oficina de necessidade de mudança de óleo, revisões e inspeções periódicas;
- Os motoristas dos veículos e veículos equipados com gruas, plataformas elevatórias ou outros equipamentos e acessórios são responsáveis pela operação de tais equipamentos, seguindo todos os procedimentos de segurança dos transeuntes, dos operários de trabalho e do próprio equipamento;
- Preenche e entrega diariamente as folhas de serviço que permitem a melhor gestão de resíduos, gestão oficial e avarias;
- Recebe diariamente ordens sobre o serviço específico a

desempenhar, que predominantemente compreende o transporte de materiais para as obras em curso, podendo, em alguns casos, executar outro tipo de tarefas mais específicas.

Eletricista

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica;
- Guia frequentemente a sua atividade por projetos, desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta;
- Cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata;
- Instala as máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos, sonoros, caloríficos, luminosos ou de força motriz;
- Determina a posição e instala órgãos elétricos, tais como os quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tornadas;
- Dispõe e fixa os condutores ou corta, dobra e assenta adequadamente calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria, colocando os fios ou cabos no seu interior;
- Executa e isola as ligações de modo a obter os circuitos elétricos pretendidos;
- Localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento, utilizando, se for caso disso, aparelhos de deteção e de medida;
- Desmonta, se necessário, determinados componentes da instalação;
- Aperta, solda, repara por qualquer outro modo ou substitui os conjuntos, peças ou fios deficientes e procede à respetiva montagem, para o que utiliza chaves de fenda, alicates, limas e outras ferramentas;
- Colabora na montagem, conservação e reparação de instalações elétricas e equipamentos de baixa tensão;
- Eventualmente, executa instalações simples de baixa tensão ou substitui órgãos de utilização corrente nas instalações de baixa tensão;
- Realiza montagem de instalações elétricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização;
- Realiza a montagem de equipamentos e quadros elétricos de baixa tensão;
- Efetua ensaios e medidas de deteção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações de baixa tensão;
- Lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projetos e especificações técnicas.

Mecânico

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Deteta as avarias mecânicas;
- Repara, afina, monta e desmonta os órgãos de viaturas bem como outros equipamentos motorizados ou não;
- Executa outros trabalhos de mecânica geral;
- Afina, ensaia e conduz em experiência as viaturas reparadas;
- Faz a manutenção e controlo de máquinas e motores;
- Sugere ao chefe de setor soluções que conduzam a uma melhor resolução dos problemas mecânicos da frota;
- Zela pelo estado de limpeza da oficina e boa conservação dos equipamentos e veículos aí instalados.

Pedreiro

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Aparelha pedra em grosso;
- Executa alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respetivo reboco;
- Procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias;
- Executa muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se de montagem de armaduras muito simples;
- Executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos;
- Instrui ou supervisiona no trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afetos.

Serralheiro

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Constrói e aplica na oficina estruturas, metálicas ou plásticas ligeiras;
- Interpreta desenhos e outras especificações técnicas;
- Corta e solda perfilados diversos;
- Utiliza diferentes equipamentos para as obras a realizar, tais como macacos hidráulicos, marretas, martelos, cunhas, material de corte, de soldar e de aquecimento;
- Enforma chapas e perfilados de diversas secções;
- Fura e escara os furos para os parafusos e rebites;
- Encurva ou trabalha de outra maneira chapas e perfilados, executa a ligação de elementos metálicos por meio de parafusos, rebites ou outros processos;
- Repara ou procede à manutenção de vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, utilizando ferramentas manuais e máquinas ferramentas;
- Examina os conjuntos que apresentam deficiências de funcionamento, para localizar os defeitos e determinar a sua natureza;
- Desmonta o aparelho, inteira ou parcialmente, para tirar as peças danificadas ou gastas;
- Repara ou fabrica as peças necessárias para substituir as peças defeituosas;
- Monta as várias peças, fazendo eventualmente retificações para que se ajustem exatamente;
- Efetua as verificações e ou ensaia o conjunto mecânico reparado, utilizando instrumentos de medida ou de ensaio apropriados, procedendo às afinações necessárias;
- Desmonta, repara e monta peças ou conjuntos de sistemas hidráulicos ou hidropneumáticos, afina o seu funcionamento utilizando equipamento adequado;
- Ocupa da montagem e opera um tipo particular de máquinas ferramentas.
- Executa a ligação de peças ou partes metálicas por meio de soldadura e utilizando o processo conveniente.

Pessoal operacional semi-qualificado

Leitor de consumos

Nível habilitacional: 11.º ano ou equivalente.

- Efetua a leitura dos dispositivos de contagem, anota a informação, efetua o seu tratamento informático e transmite ao superior hierárquico.
- Verifica e informa os serviços de factos anómalos relativos aos regulamentos.

Pessoal operacional auxiliar

Asfaltador

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Recobre e conserta superfícies, nelas espalhando asfalto líquido ou massas betuminosas, mediante pulverizador ou uma pá;
- Examina se o piso, depois de empedrado e cilindrado, foi submetido à adequada lavagem com agulheta;
- Procede a uma rega de colagem com líquido betuminoso;
- Espalha e alisa as massas betuminosas até determinados pontos de referência, utilizando uma pá e um rodo;
- Orienta, dando instruções, na manobra da caldeira e sua movimentação;
- Deteta, após esta primeira rega no terreno, possíveis irregularidades, procedendo à sua reparação;
- Espalha, por padejamento, pó de pedra (fila) sobre o revestimento utilizado;
- Por vezes procede à reparação de pavimentos realizando as tarefas indicadas;
- Diligencia a manutenção, conservação e limpeza do equipamento à sua responsabilidade, providenciando a reparação de eventuais avarias.

Auxiliar de serviços gerais

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Assegura a limpeza e conservação das instalações;
- Colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
- Auxilia a execução de cargas e descargas;
- Realiza tarefas de arrumação e distribuição;
- Executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos;
- Efetua a receção e entrega de expediente e encomendas;
- Anuncia mensagens, transmite recados, levanta e deposita dinheiro ou valores, presta informações verbais ou telefónicas, transporta máquinas, artigos de escritório e documentação diversa entre gabinetes;
- Assegura a vigilância de instalações e acompanha os visitantes aos locais pretendidos.

Cantoneiro de limpeza

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Procede à remoção de resíduos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, lavagem das vias públicas e limpeza dos sumidouros obstruídos pela lavagem das vias públicas, remoção de lixeiras, extirpação de ervas, lavagem do veículo de recolha de resíduos (todo o exterior, pneus e interior da caixa de lixo) e/ou outro equipamento a que está adstrito sempre que lhe for solicitado;
- Vigia, conserva e limpa um determinado troço da estrada, comunicando aluimentos de via, executando pequenas reparações e desimpedindo acessos;
- Executa cortes em árvores existentes na berma da estrada e outros trabalhos genéricos relacionados com a limpeza;
- Remove do pavimento os detritos existentes;
- Leva para o local todas as ferramentas necessárias ao

serviço, consoante o tipo de pavimento em que trabalha, não devendo deixá-las abandonadas;

- Opera diverso material e equipamento de utilização individual para desenvolver a sua atividade.

Cozinheiro

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

Confeciona refeições, doces e pastelaria;

- É responsável pelo controlo do *stock* da cozinha;
- Comunica as necessidades relacionadas com a sua atividade;
- Prepara e garante pratos e travessas;
- Elabora ementas de refeições;
- Efetua trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar;
- Orienta e colabora nos trabalhos de limpeza e arrumo das loiças, utensílios e equipamento da cozinha;
- Orienta e colabora na limpeza da cozinha e zonas anexas.

Lubrificador/lavador

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Procede à lubrificação por pressão ou gravidade dos pontos de máquinas ou equipamentos onde haja atrito, utilizando ferramentas apropriadas, óleos e massas lubrificantes com vista à conservação e normal funcionamento;
- Estuda, de acordo com esquemas ou instruções recebidas, o processamento de trabalho a executar;
- Prepara o material e ferramentas a utilizar;
- Coloca tabuleiros ou baldes nos locais indicados para recolha de desperdícios de óleo ou massa;
- Desaperta os bujões de limpeza utilizando chaves diversas;
- Limpa com trapos, desentope e substitui os bicos e outras peças de lubrificação e deixa escorrer o óleo inutilizado;
- Enche e enche até à altura requerida os níveis de óleo existentes nos diversos órgãos das máquinas;
- Muda lubrificantes nos copos, apoios, rolamentos, embalgens, articulações, carters e outros órgãos, utilizando almotolias, pistolas ou seringas de pressão;
- Remove a massa usada com trapos;
- Aperta os bujões com ferramenta apropriada;
- Retira os tabuleiros ou baldes que contêm os desperdícios;
- É incumbido de fazer pequenas afinações, apertar peças com folga ou chamar a atenção do chefe de setor para defeitos detetados a fim de serem reparados;
- Limpa e lava viaturas e equipamentos;
- Limpa as viaturas interiormente;
- Coloca a viatura sobre um elevador adequado e aciona o respetivo comando para a levar à altura conveniente;
- Lava a parte inferior do estrado com um jato de água e raspa-o, se necessário, para retirar a lama;
- Zela pela limpeza da sua área.

Marteleiro

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Transporta para o local de trabalho o equipamento e acessórios

- Verifica se a zona de laboração oferece as condições de segurança exigidas;

- Atesta com óleo o lubrificador de linha (coelho) que fica na passagem do ar que vai acionar o martelo;

- Executa trabalhos com máquinas, equipamentos e acessórios, nomeadamente martelos pneumáticos e elétricos e outros equipamentos afins.

Motorista de ligeiros

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Conduz viaturas ligeiras para transporte de bens e pessoas, tendo em atenção a segurança dos utilizadores e dos bens;

- Cuida da manutenção das viaturas que lhe forem distribuídas;

- Recebe e entrega expediente ou encomendas;

- Preenche e entrega diariamente no setor de transportes o boletim diário de viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido;

- O motorista, como responsável pela equipa, deve ajudá-la, sempre que tal se revele necessário;

- Participa superiormente as anomalias verificadas.

Operador de estações elevatórias, de tratamento ou depuradoras

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Regula e assegura o funcionamento de uma ou mais instalações de captação, tratamento e elevação de águas limpas ou residuais;

- Põe em funcionamento as máquinas, tendo em atenção o objetivo da instalação;

- Assiste e manobra os diversos aparelhos destinados a tratamento de águas limpas e residuais, baseando-se em determinadas especificações e vigia a sua atividade mediante indicadores apropriados;

- Recebe, instruções superiores sobre o funcionamento ou alterações a introduzir na instalação;

- Coordena o funcionamento de todos os mecanismos;

- Transmite a outras áreas instruções superiores e qual o tipo de manobras a executar;

- Efetua periodicamente leituras de aparelhos de controlo e medida, nomeadamente vacuómetros, manómetros, amperímetros, medidores de caudal, nivela e regista os dados obtidos;

- Vigia, através do sistema de telegestão, o conjunto de informações de funcionamento da rede em tempo real;

- Realiza o controlo automático dos consumos por zonas e edita os balanços de exploração;

- Ensaia e executa testes para se certificar do perfeito estado de funcionamento do equipamento e controla as margens, de segurança, detetando e corrigindo eventuais deficiências;

- Cuida da limpeza e lubrificação dos grupos de máquinas, utilizando massas consistentes ou outros materiais adequados, e toma em atenção normas de prevenção de acidentes;

- Colabora em pequenas reparações e na manutenção da instalação, corrigindo anomalias mecânicas e elétricas;

- Comunica superiormente as anomalias ocorridas.

Pintor

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal, para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos e outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados;

- Prepara a superfície a recobrir e remove, se necessário, as camadas de pintura que se apresentem com deficiências;

- Limpa ou lava a zona a pintar, procedendo em seguida, se for caso disso, a uma reparação cuidada e a lixagem, seguidas de inspeção geral;

- Seleciona ou prepara o material a empregar na pintura, misturando na devida ordem e proporção massas, óleos, diluentes, pigmentos, secantes, tintas, vernizes, cal, água, cola ou outros elementos;

- Ensaia e afina o produto obtido até conseguir a cor, tonalidade, opacidade, poder de cobertura, lacagem, brilho, uniformidade ou outras características que pretenda;

- Aplica as convenientes demãos de isolante, secantes, condicionadores ou primários, usando normalmente pincéis de formato adequado, segundo o material a proteger e decorar;

- Betuma orifícios, fendas, mossas ou outras irregularidades,

- Emassa as superfícies com betumadeiras, passa-as à lixa, decorrido o respetivo período de secagem a fim de as deixar perfeitamente lisas;

- Estende as necessárias demãos de subcapa e material de acabamento;

- Verifica a qualidade do trabalho produzido;

- Cria determinados efeitos ornamentais, quando necessário.

Servente

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.

- Cuida das ferramentas e das máquinas com que trabalha;

- Executa tarefas de apoio na montagem de estruturas, abrindo, para o efeito, caboucos e fazendo a remoção com materiais de limpeza;

- Executa tarefas de desobstrução, limpeza de coletores e caixas de visita, utilizando ferramentas adequadas;

- Executa a abertura, remoção e aterros de valas;

- Proceda à britagem dos resíduos de obra;

- Presta serviços de natureza diversa auxiliando as restantes categorias profissionais.

Telefonista

(Nível habilitacional: 11.º ano ou equivalente)

- Estabelece ligações telefónicas para o exterior e transmite aos telefones internos chamadas recebidas;

- Presta informações, dentro do seu âmbito;

- Regista o movimento de chamadas e anota, sempre que necessário, as mensagens que respeitem a assuntos de serviço e transmite-as por escrito ou oralmente;

- Zela pela conservação do material à sua guarda;

- Zela e controla os acessos ao interior do edifício;

- Participa avarias.

ANEXO III

Tabela salarial

Dirigentes	
Diretor geral	4 623,95 €
Chefe direção	3 996,85 €
Chefe divisão	3 403,30 €

Escalações	Chefias	
	Chefe setor	Chefe equipa
12	2 526,75 €	1 800,00 €
11	2 386,68 €	1 679,23 €
10	2 254,53 €	1 587,13 €
9	2 129,87 €	1 500,24 €
8	2 012,26 €	1 418,28 €
7	1 911,28 €	1 303,81 €
6	1 834,06 €	1 244,20 €
5	1 786,54 €	1 184,59 €
4	1 685,56 €	1 130,31 €
3	1 602,41 €	1 062,90 €
2	1 507,38 €	-
1	1 430,15 €	-

Escalações	Dirigentes intermédios de 3.º grau
8	2 863,14 €
7	2 723,40 €
6	2 480,40 €
5	2 342,94 €
4	2 213,28 €
3	2 090,54 €
2	1 975,54 €
1	1 910,11 €

Nível	Técnico superior			
	Escalaões			
	1	2	3	4
6	3 785,26 €	3 826,85 €	3 868,44 €	3 951,64 €
5	2 953,33 €	3 202,92 €	3 452,48 €	3 743,65 €
4	2 539,72 €	2 745,35 €	2 870,13 €	3 036,51 €
3	2 131,91 €	2 335,83 €	2 458,16 €	2 703,75 €
2	1 928,02 €	1 989,19 €	2 091,14 €	2 274,65 €
1	1 683,34 €	1 744,50 €	1 826,07 €	1 907,62 €

Nível	Técnico			
	Escalaões			
	1	2	3	4
6	2 786,94 €	2 828,54 €	2 870,13 €	2 911,73 €
5	2 131,91 €	2 335,83 €	2 458,16 €	2 703,75 €
4	1 928,02 €	1 989,19 €	2 091,14 €	2 274,65 €
3	1 683,34 €	1 764,91 €	1 846,46 €	1 989,19 €
2	1 438,64 €	1 499,82 €	1 581,39 €	1 744,50 €
1	1 259,31 €	1 300,23 €	1 341,54 €	1 426,41 €

Nível	Técnico administrativo				
	Escalaões				
	1	2	3	4	5
6	1 642,55 €	1 764,91 €	1 887,24 €	2 009,57 €	2 131,91 €
5	1 340,78 €	1 381,55 €	1 426,41 €	1 459,05 €	1 520,21 €
4	1 152,91 €	1 197,92 €	1 259,31 €	1 340,78 €	1 426,41 €
3	1 035,23 €	1 080,67 €	1 117,25 €	1 173,37 €	1 259,31 €
2	969,12 €	1 014,57 €	1 060,00 €	1 101,32 €	1 158,36 €
1	900,00 €	922,26 €	957,05 €	993,91 €	1 080,67 €

		Técnico de informática			
		Escalaões			
		1	2	3	4
Grau 3	2	2 662,15 €	2 786,94 €	2 953,33 €	3 119,70 €
	1	2 417,38 €	2 539,72 €	2 662,15 €	2 828,54 €
Grau 2	2	2 172,71 €	2 295,04 €	2 417,38 €	2 539,72 €
	1	1 968,80 €	2 091,14 €	2 213,48 €	2 335,83 €

Grau 1	3	1 764,91 €	1 846,46 €	1 968,80 €	2 091,14 €
	2	1 560,99 €	1 642,55 €	1 764,91 €	1 887,24 €
	1	1 406,02 €	1 438,64 €	1 560,99 €	1 683,34 €
Adjunto	3	1 218,39 €	1 279,77 €	1 361,17 €	1 426,41 €
	2	1 060,00 €	1 117,25 €	1 173,37 €	1 259,31 €
	1	922,26 €	969,12 €	1 035,23 €	1 117,25 €

	Operacional			
	Escalões			
Nível	1	2	3	4
6	1 361,17 €	1 406,02 €	1 426,41 €	1 479,43 €
5	1 137,80 €	1 173,37 €	1 238,84 €	1 279,77 €
4	978,11 €	1 024,02 €	1 090,75 €	1 127,69 €
3	941,81 €	961,72 €	978,66 €	993,41 €
2	-	857,11 €	877,30 €	911,33 €
1	-	-	-	-

ANEXO IV

Avaliação e desempenho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

- 1- O presente anexo estabelece o Sistema de Avaliação de Desempenho EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA, adiante também designado por SAD e aplica-se aos dirigentes, chefias e trabalhadores que, independentemente da natureza do seu vínculo, exercem funções sob direção da empresa.
- 2- O SAD é um instrumento estratégico ao serviço da EMARP, de forma a favorecer uma cultura de aprendizagem e de excelência organizacional.
- 3- O SAD visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade dos serviços prestados pela empresa, para a coe-rência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.
- Artigo 2.º
- Objetivo principal e objetivos gerais do SAD
- 1- O processo de avaliação do desempenho, numa lógica de melhoria contínua, tem como objetivo principal o desen-

- volvimento organizacional, sendo operacionalizado em três grandes dimensões:
- a) Definir/identificar o nível de contribuição do trabalha-dor;
 - b) Comparar e distinguir o nível de colaboração indivi-dual;
 - c) Potenciar o desenvolvimento individual e de grupo, em consonância com os objetivos organizacionais.
- 2- A implementação do Sistema de Avaliação de Desem-penho na EMARP, possibilita a valorização dos seus traba-lhadores através da gestão de potencial, do diagnóstico de necessidades de formação, da eventual mudança do posto de trabalho, e essencialmente da integração e consenso de inte-resses/objetivos.
- 3- Constituem ainda objetivos gerais do SAD:
- a) Contribuir para a melhoria da gestão da empresa em ra-zão das necessidades dos utilizadores e alinhar a atividade dos serviços com os objetivos estratégicos da empresa;
 - b) Identificar as necessidades de formação e desenvolvi-mento profissional adequadas à melhoria do desempenho;
 - c) Promover a motivação e o desenvolvimento das compe-tências e qualificações dos dirigentes e trabalhadores, favo-recendo a formação ao longo da vida;
 - d) Reconhecer e distinguir dirigentes e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade;
 - e) Melhorar a arquitetura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, cus-to e qualidade;
 - f) Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação da empresa;
 - g) Apoiar o processo de decisões estratégicas.

Artigo 3.º

Princípios

O SAD subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Harmonização entre os trabalhadores dos diversos serviços;
- b) Coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos e na execução dos objetivos estratégicos da empresa;
- c) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores pelos resultados;
- d) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos na gestão do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores;
- e) Eficácia, orientando a gestão e a ação dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores para a obtenção dos resultados previstos;
- f) Eficiência, relacionando os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;
- g) Orientação para a qualidade nos serviços prestados;
- h) Participação dos dirigentes e dos trabalhadores na fixação dos objetivos dos serviços;
- i) Participação dos utilizadores na avaliação dos serviços.

Artigo 4.º

Ciclo de avaliação

O SAD tem uma periodicidade anual e implica o planeamento, acompanhamento e avaliação do trabalho no período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

Artigo 5.º

Período mínimo de avaliação

- 1- Ficam sujeitos à avaliação de desempenho todos os trabalhadores, dirigentes e chefias que tenham prestado serviço efetivo por um período igual ou superior a seis meses.
- 2- No caso de o trabalhador não reunir os seis meses de trabalho efetivo devido a acidente de trabalho, ao abrigo das normas de proteção da parentalidade, ao abrigo das faltas previstas no artigo 65.º do código do trabalho ou das faltas previstas nas alíneas b), g), h) e i) do número 2 do artigo 249.º do código do trabalho, é aferida:
 - a) Em função da média aritmética simples das últimas duas avaliações efetivas;
 - b) No caso de o trabalhador não ser detentor de duas avaliações efetivas nos anos anteriores, a avaliação de desempenho corresponde à média aritmética simples resultante da última avaliação de desempenho efetiva e da primeira avaliação de desempenho efetiva efetuada posteriormente ao seu regresso.
- 3- O disposto no número anterior não se aplica no ano de ingresso.
- 4- Sempre que, nos termos do disposto na alínea b) do número 2 da presente disposição, o interregno sem avaliação for superior a um ano, tal não poderá determinar qualquer prejuízo para o trabalhador para os efeitos previstos nas cláusulas 20.ª e 21.ª do presente acordo de empresa.

Artigo 6.º

Confidencialidade

- 1- Os intervenientes no processo de avaliação, bem como, os que em virtude do exercício das suas funções tenham conhecimento do mesmo, estão sujeitos ao dever de sigilo.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as chefias e os dirigentes podem ter acesso aos processos de avaliação dos trabalhadores que se situem na alçada das respetivas unidades orgânicas.
- 3- O conselho de administração pode consultar toda a informação inerente ao processo de avaliação dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Tipos de avaliação

- 1- O modelo de avaliação de desempenho caracteriza-se por dois tipos de avaliação:
 - a) Avaliação por objetivos;
 - b) Avaliação de competências.
- 2- As competências podem ter natureza técnica e/ou comportamentais e, no caso do pessoal dirigente e de chefia, competências de coordenação de meios.
- 3- Os objetivos podem ter natureza estratégica e setorial.
- 4- Para além dos objetivos previstos no número anterior, poderão ainda ser definidos objetivos individuais em complemento ou em substituição de qualquer um dos tipos de avaliação prevista nos números anteriores.

Artigo 8.º

Intervenientes do processo de avaliação

- São intervenientes do processo de avaliação de desempenho:
- a) O conselho de administração (CA);
 - b) O diretor-geral;
 - c) A divisão de gestão administrativa e de recursos humanos;
 - d) O avaliador;
 - e) O avaliado;
 - f) A comissão paritária de acompanhamento.

Artigo 9.º

Competências do conselho de administração

- 1- Sem prejuízo de outras competências previstas nos estatutos e na estrutura organizacional, compete ao conselho de administração:
 - a) Aprovar os objetivos estratégicos, setoriais e individuais;
 - b) Aprovar a ponderação dos objetivos e das competências;
 - c) Extinguir e/ou definir novas competências técnicas, comportamentais e de coordenação;
 - d) Autorizar o início do processo de avaliação;
 - e) Decidir os recursos da avaliação;
 - f) Avaliar o diretor-geral.
- 2- Em caso de não concordância com as avaliações, o conselho de administração pode alterar, de modo fundamentado, o resultado da avaliação anual dos trabalhadores.

Artigo 10.º

Competências do diretor-geral

No âmbito do SAD compete ao diretor-geral:

- a) Coordenar o processo de avaliação de desempenho;
- b) Promover o processo de validação e harmonização das avaliações finais;
- c) Aprovar os objetivos estratégicos, número de fatores e ponderação individual;
- d) Aprovar os objetivos setoriais e individuais das diversas unidades orgânicas, número de fatores e ponderação individual.

Artigo 11.º

Competências da divisão de gestão administrativa e de recursos humanos

No âmbito da avaliação de desempenho, compete à divisão de gestão administrativa e de recursos humanos:

- a) Gerir o processo administrativo do SAD;
- b) Garantir a formação necessária à implementação do sistema;
- c) Identificar o conjunto de avaliadores e avaliados abrangidos;
- d) Garantir o correto preenchimento do formulário de avaliação;
- e) Elaborar o relatório anual de avaliação de desempenho a apresentar ao conselho de administração;
- f) Arquivar os documentos de avaliação nos respetivos processos individuais dos trabalhadores garantindo a necessária confidencialidade.

Artigo 12.º

Competências do avaliador

Compete aos avaliadores:

- a) Assegurar o cumprimento do processo de avaliação de desempenho relativamente aos seus avaliados;
- b) Comunicar aos avaliados os objetivos e competências a avaliar;
- c) Avaliar e comunicar aos seus avaliados os resultados finais harmonizados mediante reunião presencial;
- d) Assegurar o cumprimento do cronograma temporal definido;
- e) Identificar e ponderar necessidades de desenvolvimento individual e potencial de evolução, e definir o respetivo plano;
- f) Decidir de forma fundamentada sobre as reclamações.

Artigo 13.º

Competências do avaliado

No âmbito da avaliação de desempenho, é da responsabilidade do avaliado:

- a) Tomar conhecimento do perfil de competências requerido e dos objetivos que lhe sejam aplicáveis;
- b) Tomar conhecimento e assinar a ficha de avaliação final da classificação;
- c) Cumprir com o plano de desenvolvimento individual definido.

Artigo 14.º

Competências da comissão paritária

Compete à comissão paritária emitir pareceres não vinculativos relativamente aos recursos dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Direitos do avaliado

São direitos do avaliado:

- a) Ver o seu desempenho avaliado;
- b) Conhecer previamente os critérios de avaliação e peso relativo de cada um;
- c) Tomar conhecimento da sua avaliação;
- d) Ver preservada a confidencialidade dos seus dados pessoais constantes do seu processo;
- e) Reclamar e recorrer da avaliação final atribuída.

CAPÍTULO II

Processo de avaliação

Artigo 16.º

Fases do processo de avaliação

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação e definição dos objetivos e respetivas ponderações e das competências que deverá decorrer nos meses de novembro e dezembro do ano anterior à avaliação;
- b) Aprovação do processo de avaliação por parte do conselho de administração;
- c) Gestão administrativa do processo que deverá decorrer nos meses de janeiro e fevereiro do ano referente à avaliação e que consiste na elaboração do processo administrativo por parte do setor de gestão dos recursos humanos;
- d) Processo de avaliação efetuado pelos avaliadores que deverá decorrer no mês de março;
- e) Validação das avaliações e respetiva harmonização que deverá decorrer no mês de abril;
- f) Comunicação do resultado das avaliações aos avaliados, que deverá decorrer até ao final do mês de maio através de entrevistas individuais nas quais são identificadas as necessidades de desenvolvimento do avaliado, bem como a forma de o fazer;
- g) Reclamação;
- h) Recurso.

Artigo 17.º

Avaliadores

- 1- Cada trabalhador deverá ter apenas um avaliador.
- 2- A escolha do avaliador deverá ser feita de acordo com o princípio da subsidiariedade segundo o qual, não se deve fazer a um nível mais distanciado o que pode ser feito de forma mais eficaz a um nível mais próximo.
- 3- Excetuam-se do disposto no número um do presente artigo as situações em que a flexibilidade da composição

das equipas e a sua dimensão impliquem que um trabalhador preste trabalho a mais do que um superior hierárquico, dentro da mesma divisão ou direção, em atividades que se complementam e que contribuem para a concretização de objetivos partilhados.

4- Nos casos previstos no número anterior o trabalhador será avaliado pelos vários superiores hierárquicos com quem trabalhou no período de avaliação, sendo a mesma efetuada na proporção do tempo despendido em cada função.

5- O disposto no número anterior aplica-se apenas quando a alteração da função tenha uma duração superior a 60 dias de trabalho efetivamente prestado.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para que a função avaliadora seja a mais harmonizada possível e com a preocupação de se evitar cair num exercício casuístico e desintegrado, a atividade de avaliação dentro de cada unidade orgânica que tenha mais de um avaliador será previamente concertada ao mais alto nível da unidade, dispondo o respetivo dirigente da prerrogativa de validação das avaliações feitas.

Artigo 18.º

Alteração de funções

1- Sempre que no decurso do período de avaliação se verifique uma alteração na função do trabalhador fora da divisão a que pertence, a avaliação será efetuada na proporção do tempo despendido em cada função.

2- O disposto no número anterior aplica-se apenas quando a alteração da função tenha uma duração superior a 60 dias de trabalho efetivamente prestado.

Artigo 19.º

Ausências prolongadas do avaliador

1- No caso de ausência prolongada do avaliador, a avaliação será efetuada por quem o substituiu.

2- O disposto no número anterior aplica-se apenas quando a alteração da função tenha uma duração superior a 6 meses ou quando não for possível ao avaliador titular efetuar a avaliação por se encontrar impedido de o fazer.

Artigo 20.º

Reclamação

1- Caso o trabalhador não concorde com a avaliação poderá reclamar para o superior hierárquico no prazo máximo de 10 dias úteis contados após a tomada de conhecimento da avaliação.

2- Para o efeito deverá requerer uma entrevista de autoavaliação com o avaliador tendo em vista fundamentar o seu pedido.

3- Após a realização da entrevista, deverá o avaliador emitir uma decisão devidamente fundamentada.

4- No caso de a reclamação ser indeferida na sua totalidade, o avaliador deverá comunicar a sua decisão diretamente ao trabalhador dando conhecimento da mesma aos recursos humanos e ao diretor-geral.

5- Se da reclamação resultar o deferimento total ou parcial da reclamação deverá a mesma ser validada e harmonizada e posteriormente comunicada ao trabalhador.

6- A não interposição da reclamação impede a apresentação do recurso.

Artigo 21.º

Recurso

1- Da decisão enunciada no artigo anterior cabe recurso.

2- Para o efeito deverá o trabalhador dirigir o seu recurso devidamente fundamentado no prazo de 5 dias úteis, contados da data da notificação da decisão do avaliador referida no artigo anterior, ao diretor-geral que o remeterá para a comissão paritária de acompanhamento.

3- A comissão paritária pode solicitar ao avaliador e/ou ao avaliado os elementos que julgar convenientes, convidar o avaliador ou o avaliado a expor a sua posição ou efetuar outras diligências que entender necessárias para a tomada de decisão.

4- Após a realização das diligências previstas no número anterior a comissão paritária de acompanhamento deverá elaborar um parecer não vinculativo, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la total ou parcialmente, por intermédio da atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos fatores específicos.

5- No caso de a comissão paritária não conseguir produzir um parecer que seja aprovado por maioria, deverá lavrar uma ata contendo a posição assumida pelos respetivos membros.

6- A decisão sobre a classificação final é da competência do conselho de administração.

Artigo 22.º

Avaliação contínua

No decurso do período em avaliação, os avaliadores devem proceder ao registo de evidências pertinentes para a avaliação, bem como ao acompanhamento do desempenho de cada avaliado.

Artigo 23.º

Avaliações de desempenho inferiores a suficiente

1- Sempre que a classificação final do trabalhador seja igual ou inferior a suficiente, será realizada uma entrevista individual com o trabalhador, para abordagem dos aspetos menos positivos do desempenho, acompanhados de sugestões objetivas para a sua melhoria.

2- A atribuição de menção igual ou inferior a bom nos trabalhadores em comissão de serviço determina a necessidade realizar uma entrevista para abordagem dos aspetos menos positivos do desempenho, acompanhados de sugestões objetivas para a sua melhoria.

3- Observado o disposto no número anterior, a manutenção ou diminuição da avaliação no ano subsequente determina a cessação da comissão de serviço.

CAPÍTULO III

Avaliação de desempenho

SECÇÃO I

Avaliação dos objetivos

Artigo 24.º

Competência para definição dos objetivos estratégicos e setoriais

1- A definição dos objetivos estratégicos, número de fatores e ponderação individual no âmbito do SAD compete ao diretor-geral.

2- A definição dos objetivos setoriais e individuais, número de fatores e ponderação individual no âmbito do SAD é da competência do diretor-geral sob proposta dos chefes de direção.

3- Cada fator é pontuado entre 0 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 0 pontos e a máxima de 5 pontos.

4- A pontuação final a atribuir no parâmetro competências corresponde à média aritmética simples das pontuações atribuídas expressa até às milésimas.

Artigo 25.º

Comunicação dos objetivos estratégicos, setoriais e individuais

Os objetivos estratégicos, setoriais e individuais deverão ser comunicados aos trabalhadores no mês de dezembro.

Artigo 26.º

Ponderação da avaliação dos objetivos estratégicos na avaliação final

O peso relativo dos objetivos estratégicos na avaliação final deverá ser maior em função da proximidade do avaliado ao nível de gestão.

SECÇÃO II

Regime geral da avaliação de competências

Artigo 27.º

Fatores de avaliação de desempenho referentes às competências

1- No âmbito do SAD serão avaliadas competências técnicas e comportamentais.

2- Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 9.º, constituem competências técnicas os seguintes fatores:

- (i) Conhecimentos técnicos;
- (ii) Rapidez e qualidade de execução;
- (iii) Capacidade de aprendizagem.

3- Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 9.º, constituem competências comportamentais os seguintes fatores:

- (i) Envolvimento e compromisso com os objetivos;
- (ii) Iniciativa, proatividade e criatividade;
- (iii) Relacionamento com a chefia;
- (iv) Relacionamento com a equipa;
- (v) Relacionamento com clientes externos;
- (vi) Assiduidade;
- (vii) Polivalência.

4- Cada fator é pontuado entre 0 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 0 pontos e a máxima de 5 pontos.

5- A pontuação final a atribuir no parâmetro competências corresponde à média aritmética simples das pontuações atribuídas expressa até às milésimas.

6- Sempre que uma ou mais competências não sejam aplicadas na avaliação, a média aritmética simples será efetuada em função das restantes competências avaliadas.

Artigo 28.º

Ponderação da avaliação das competências na avaliação final

O peso relativo da avaliação por competências na avaliação final é definido pelo diretor-geral.

SECÇÃO II

Avaliação de competências do pessoal dirigente e de chefia

Artigo 29.º

Fatores de avaliação de desempenho referentes às competências do pessoal em funções dirigentes e chefia

1- Para além das competências previstas no artigo 27.º, o diretor-geral, os chefes de direção, os chefes de divisão, os dirigentes intermédios de 3.º grau, os chefes de setor e os chefes de equipa são também avaliados pela capacidade de coordenação de meios.

2- A capacidade de avaliação de meios é aferida pelos seguintes fatores:

- a) Pela capacidade de coordenação;
- b) Capacidade de planeamento e organização.

3- Cada fator é pontuado entre 0 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 0 pontos e a máxima de 5 pontos.

4- A pontuação final a atribuir no parâmetro competências corresponde à média aritmética simples das pontuações atribuídas expressa até às milésimas.

Artigo 30.º

Ponderação da avaliação das competências

1- A avaliação de competências do pessoal dirigente e de chefia é feito do seguinte modo:

- a) Capacidade de coordenação de meios: 60 %;
- b) Competências técnicas: 20 %;
- c) Competências comportamentais: 20 %.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o conselho de administração poderá alterar a ponderação ali estabelecida.

SECÇÃO IV

Ponderação e avaliação final

Artigo 31.º

Avaliação final

1- A avaliação de desempenho resulta da avaliação ponderada de 4 dimensões:

- a) Objetivos estratégicos para a empresa;
- b) Objetivos setoriais para a empresa;
- c) Objetivos individuais, quando existam;
- d) Competências.

2- A Cada uma das dimensões enunciadas anteriormente é atribuída uma pontuação, expressa até às milésimas, compreendida entre os 0 e os 5 pontos.

3- A pontuação final resultará da aplicação do peso relativo de cada uma destas dimensões.

Artigo 32.º

Avaliação qualitativa

A escala de avaliação global é expressa de acordo com a seguinte graduação:

- a) Excelente: Entre 4,600 e 5,000 pontos;
- b) Muito bom: Entre 4,000 e 4,599 pontos;
- c) Bom: Entre 3,000 e 3,999 pontos;
- d) Suficiente: Entre 2,500 e 2,999 pontos;
- e) Necessita de desenvolvimento: Entre 1,500 e 2,499 pontos;
- f) Insuficiente: Inferior 1,499 pontos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 33.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia 1 de outubro de 2022 aplicando-se ao ciclo avaliativo de 2023.

ANEXO V

Formação profissional

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e contínua ao longo da vida.

2- A empresa deve elaborar um plano de formação anual.

3- A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas des-

pendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Realizando-se a formação profissional fora do horário de trabalho por determinação da empresa, os trabalhadores participantes têm direito ao pagamento de trabalho suplementar, subsídio de refeição, subsídio de transporte e ajudas de custo nos termos previstos neste AE.

6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de ações de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7- O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para ações de formação cujo conteúdo é livremente estabelecido por si.

Artigo 2.º

Plano de formação

1- A empresa elabora anualmente planos de formação, que incluirão, obrigatoriamente, os objetivos da formação, as ações que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, o número de horas de formação a realizar, o local e o horário previsível de realização das ações, as matérias objeto de formação bem como a categoria dos trabalhadores a abranger pelas mesmas, que incluirão as medidas necessárias:

- a) À atualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
- c) Às medidas de reconversão e requalificação profissional e reciclagem;
- d) À melhoria do nível de educação básica;
- e) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

2- Poderão ser abrangidas no plano previsto no número anterior, ações de formação, realizadas em parceria com o sindicato outorgante, tendentes ao reconhecimento, validação e certificação de competências equiparadas a níveis de escolaridade ou habilitações académicas.

3- O plano anual de formação deverá, no mínimo, abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas certificadas.

4- As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de 3 anos, quando as ações de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhe sejam imputáveis.

5- O sindicato outorgante da convenção tem o direito de informação sobre os planos de formação da empresa.

Artigo 3.º

Mínimo de horas anuais de formação

1- O cumprimento do número mínimo de horas anuais de formação certificada, previsto no artigo anterior, pode ser realizado por intermédio de uma ou mais ações de formação.

2- A formação certificada, prevista nos termos do número

anterior, pode ser realizada diretamente pelo empregador ou por intermédio de entidade formadora devidamente acreditada para o efeito.

Artigo 4.º

Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, no ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato.

3- Nos casos previstos no número anterior, o número de horas de formação será, no mínimo, proporcional ao tempo de duração do contrato, à data prevista para o início da primeira ação de formação certificada.

4- Se o trabalhador enquadrado nos termos do disposto nos números 2 e 3 deste artigo, não for objeto de formação no ano da contratação, o crédito de horas correspondente transfere-se para o ano seguinte, sendo proporcional ao tempo decorrido entre a contratação e o fim do ano civil.

5- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações aos trabalhadores com contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada seja inferior a um ano.

Artigo 5.º

Formação e certificação obrigatória

1- A EMARP proporciona aos trabalhadores as formações periódicas e as certificações obrigatórias exigidas para o exercício de funções.

2- Em caso de cessação de contrato por iniciativa do trabalhador, este deve ressarcir a EMARP no valor despendido na formação e na certificação, calculado proporcionalmente ao período da validade da certificação, até ao limite máximo de três anos, contando a partir da data em que a desvinculação produz efeitos.

Artigo 6.º

Formação de reconversão

1- A empresa promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;

b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de retribuição ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Artigo 7.º

Relatório anual da formação contínua

1- A empresa elabora anualmente um relatório sobre a execução da formação contínua, indicando o número total

de trabalhadores ao seu serviço, os trabalhadores abrangidos por cada ação, respetiva carreira, ações realizadas e número de trabalhadores participantes, por áreas de atividade da empresa, bem como os encargos globais da formação e fontes de financiamento.

2- O relatório deverá ser enviado à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, durante o primeiro trimestre de cada ano, sem prejuízo do seu envio para outras entidades previstas na legislação vigente.

Artigo 8.º

Informação e consulta

1- O sindicato outorgante, a comissão sindical ou os delegados sindicais na falta desta, podem emitir pareceres sobre os planos anuais de formação e sobre os relatórios anuais de formação contínua, no prazo de 15 dias após a receção de cada um destes.

2- Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

Artigo 9.º

Cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja o seu fundamento, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado.

ANEXO VI

Segurança e saúde no trabalho

Artigo 1.º

Objetivo

O presente anexo tem como objetivo promover a segurança e saúde nos locais de trabalho, assegurar a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores, assim como a prevenir os riscos profissionais, de forma a diminuir os acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho e estabelecer a organização, competência e funcionamento da atividade da EMARP na área da segurança e saúde no trabalho, doravante designada SST.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empresa.

2- A empresa é obrigada a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 3.º

Obrigações gerais do empregador

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado, sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e, apenas durante o tempo estritamente necessário, o acesso a zonas de risco grave;

k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente

do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir;

o) Na aplicação das medidas de prevenção, a empresa deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

3- A EMARP suporta os encargos com a organização e funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

4- Para os efeitos previstos no número anterior, compete ao médico do trabalho determinar quais os exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde que se inserem no âmbito da saúde do trabalho e quais os que ficam fora deste âmbito.

5- A EMARP deve observar as prescrições legais assim como as diretrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

6- A EMARP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

Artigo 4.º

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas na lei, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades

des de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contato imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, afastarem-se do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomar outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Artigo 5.º

Responsabilidade do conselho de administração

Compete ao conselho de administração:

- a) Promover locais de trabalho em condições de higiene e segurança;
- b) Promover a elaboração do programa de segurança e saúde;
- c) Assegurar que o programa de segurança e saúde é cumprido por todos os intervenientes;
- d) Assegurar treino e formação aos trabalhadores;
- e) Promover a vigilância da higiene, saúde e segurança no trabalho;
- f) Promover a existência permanente de equipamentos individuais e coletivos de segurança;
- g) Promover o cumprimento do estabelecido pela empresa em termos de SHT;
- h) Apoiar os técnicos de segurança nas suas atividades de prevenção e proteção;
- i) Avaliar o desempenho do sistema da segurança e saúde.

Artigo 6.º

Responsabilidade dos dirigentes e chefias

Os dirigentes e as chefias devem cooperar, de modo especial, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança e saúde no trabalho, na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde, designadamente:

- a) Cumprir e fazer cumprir os princípios e os objetivos fixados na empresa em termos de SST;
- b) Corrigir atos inseguros e condições perigosas;
- c) Assegurar que só o pessoal devidamente formado e autorizado pode operar com equipamentos de trabalho perigosos;
- d) Elaborar os autos de notícia e colaborar na investigação dos acidentes e incidentes;
- e) Inspeccionar as áreas de trabalho e tomar medidas corretivas e preventivas em conformidade com a avaliação de riscos ocupacionais em vigor na empresa;
- f) Alertar o técnico de SST para acompanhar os trabalhos em caso de atividades com risco elevado, designadamente: soterramento, espaços confinados e trabalhos em altura;
- g) Informar por escrito o respetivo superior hierárquico ou, inexistindo este, o conselho de administração, sobre o não cumprimento do estabelecido pela empresa quer em fichas de procedimento de segurança quer nas medidas previstas na avaliação de riscos.

Artigo 7.º

Responsabilidade dos técnicos de segurança

1- Compete aos técnicos superiores de segurança organizar, desenvolver, coordenar e controlar as atividades de prevenção e proteção contra os riscos profissionais em contexto de trabalho, através das seguintes atividades:

- a) Colaborar na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos e planear e implementar o correspondente sistema de gestão;
 - b) Desenvolver processos de avaliação de riscos profissionais;
 - c) Conceber, programar e desenvolver medidas de prevenção e de proteção;
 - d) Coordenar tecnicamente as atividades de segurança e higiene no trabalho, assegurando o enquadramento e a orientação técnica dos profissionais da área da segurança e higiene no trabalho;
 - e) Participar na organização do trabalho;
 - f) Gerir o processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;
 - g) Assegurar a organização da documentação necessária à gestão da prevenção na empresa;
 - h) Promover a informação e a formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
 - i) Promover a integração da prevenção nos sistemas de comunicação da empresa, preparando e disponibilizando a necessária informação específica;
 - j) Dinamizar processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
 - k) Desenvolver as relações da empresa com os organismos da Rede Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais
- 2- Nos termos do disposto na alínea d) do número anterior, compete aos técnicos profissionais de segurança desenvolver as atividades de prevenção e de proteção contra os riscos profissionais, nomeadamente:
- a) Colaborar no planeamento e na implementação do sis-

tema de gestão de prevenção de riscos profissionais da empresa;

b) Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;

c) Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de proteção;

d) Colaborar na conceção de locais, postos e processos de trabalho;

e) Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;

f) Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa;

g) Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;

h) Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa;

i) Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores;

j) Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

Artigo 8.º

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem dispor de informação adequada e atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam relativos ao posto de trabalho ou função;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e eminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior, deve ser sempre facultada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas e/ou entidades.

Artigo 9.º

Direito de formação

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e as características do posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- A EMARP, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pela EMARP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, a EMARP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Artigo 10.º

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste AE e da lei, a EMARP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção que seja necessário utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado acesso:

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos, não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores dispõem de quinze dias para emitir o respetivo parecer.

5- O prazo referido no número anterior pode ser alargado pela EMARP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

6- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

7- Na eventualidade da EMARP não acolher o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos do número 4, artigo 18.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

8- As consultas feitas pela EMARP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço.

9- Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Artigo 11.º

Representantes dos trabalhadores

1- Entendem-se por representantes dos trabalhadores, doravante designados RT, as pessoas eleitas nos termos da legislação em vigor, para exercerem funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

2- Os representantes são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

3- Podem eleger ou ser eleitos quaisquer trabalhadores ao serviço da EMARP.

4- O número de representantes dos trabalhadores é o definido na legislação em vigor, tendo em conta o número total de trabalhadores ao serviço da empresa à data da eleição.

5- O exercício das funções destes representantes não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

6- A EMARP garante aos representantes dos trabalhadores, formação suficiente e adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como a sua atualização, quando necessária.

7- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

8- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma, aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

Artigo 12.º

Processo de eleição

1- Os trabalhadores, ou sindicato que tenha trabalhadores representados, que promovem a eleição, comunicam aos serviços competentes do ministério responsável pela área labo-

ral e à EMARP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- A EMARP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao presidente da comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5- A EMARP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções.

6- Os membros das mesas são dispensados do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que houver lugar a eleições, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

Artigo 13.º

Crédito de horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 8 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada à EMARP, por escrito e justificadamente, com uma antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no número 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 14.º

Outros direitos dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho

1- A EMARP compromete-se a colocar ao dispor dos representantes dos trabalhadores as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida no artigo 8.º do presente anexo, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto no artigo 9.º do presente anexo, a EMARP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os representantes dos trabalhadores podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pela empresa.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

9- Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

Artigo 15.º

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Por vontade das partes, expressa em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão, de natureza paritária, é constituída por igual número de efetivos e suplentes, em representação da entidade empregadora e dos trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores escolhem, entre si, os membros efetivos e suplentes a que tenham direito, tendo

em consideração que não devem integrar a comissão a totalidade dos membros eleitos.

4- No que respeita aos representantes da EMARP, a comissão não deve integrar o médico do trabalho nem o técnico de segurança, em respeito pelo princípio de isenção da atividade destes profissionais.

5- Quando a comissão assim o entenda, devem os profissionais acima referidos participar das reuniões, sem que tenham direito de voto.

Artigo 16.º

Competências da comissão de segurança e saúde no trabalho

1- A comissão é de natureza consultiva, informativa e promotora da melhoria das condições de trabalho.

2- Compete à comissão:

a) Analisar relatórios, informações e dados estatísticos produzidos na área da segurança e saúde no trabalho, designadamente os elementos disponíveis relativos aos acidentes e doenças relacionadas com o trabalho;

b) Realizar visitas aos locais de trabalho no âmbito da avaliação de riscos;

c) Emitir pareceres sobre o plano e relatório de atividades para a área de segurança e saúde no trabalho;

d) Fiscalizar o cumprimento do presente cláusulado e demais legislação em vigor no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

e) Propor iniciativas no âmbito da prevenção de riscos, tendo em vista a melhoria contínua das condições de trabalho.

Artigo 17.º

Funcionamento da comissão de segurança e saúde no trabalho

1- O mandato da comissão é de três anos.

2- A comissão de segurança e saúde reunirá ordinariamente de três em três meses com todos os seus elementos.

3- A comissão será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da ata e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

4- O secretariado da comissão convocará, além dos elementos efetivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

5- O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de segurança e saúde com oito dias úteis de antecedência.

6- Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos.

7- A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

8- As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

9- A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

10- Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efetivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

11- O tempo despendido nas reuniões referidas nos números anteriores não afeta o crédito mensal de oito horas dos representantes dos trabalhadores.

12- A existência da comissão não impede nem condiciona a atuação dos representantes eleitos pelos trabalhadores, os quais gozam de autonomia para o cabal exercício das suas funções.

Artigo 18.º

Serviço de segurança e saúde no trabalho (SST)

1- Os serviços de segurança e saúde no trabalho são constituídos pelos serviços de segurança no trabalho (ST) e pelo serviço de saúde ocupacional (SSO).

2- A EMARP garante a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, os quais abrangem todos os trabalhadores.

3- As atividades técnicas de higiene e segurança no trabalho devem ser exercidas por técnicos superiores ou técnicos com formação especializada na área de higiene e segurança no trabalho, devidamente certificados.

4- Os profissionais referidos no número anterior exercem as respetivas atividades com autonomia técnica, em respeito pelo disposto no artigo 7.º do presente anexo.

Artigo 19.º

Atividades principais

1- Os serviços de SST devem tomar medidas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2- Para efeitos do número anterior, os serviços de SST devem garantir a realização das seguintes atividades:

a) Identificar os riscos previsíveis em todas as atividades da EMARP na conceção ou construção de instalações, de locais, métodos e organização do trabalho, assim como na seleção e manutenção de equipamentos, substâncias ou produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando tal não seja possível, com vista à sua limitação e/ou à limitação das suas consequências;

b) Planear a prevenção integrando, a todos os níveis e para o conjunto das atividades da EMARP, a avaliação de riscos e as respetivas medidas de prevenção e proteção;

c) Proceder à avaliação de riscos, elaborando os respetivos relatórios;

d) Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, assegurar e acompanhar a implementação das medidas nele adotadas e zelar pela sua avaliação regular, promovendo a sua eficiência e operacionalidade;

e) Sem prejuízo de outras que se mostrem necessárias, a avaliação referida na alínea anterior deve ser feita, pelo menos, uma vez por ano;

f) Participar na elaboração e implementação do plano de emergência nos diversos edifícios municipais, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de pessoas e primeiros socorros;

g) Promover o funcionamento integrado da equipa de emergência, responsável por assegurar a prestação de pri-

meiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas;

h) Colaborar na elaboração de planos de segurança;

i) Supervisionar o aprovisionamento dos meios destinados à prevenção e proteção, individual e coletiva, designadamente o aprovisionamento, validade e conservação dos equipamentos de proteção individual, a instalação e manutenção de sinalização de segurança nos locais de trabalho e a coordenação de medidas a adotar em caso de perigo grave e eminente;

j) Cooperar com o serviço de saúde ocupacional na promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores, bem como organizar e manter atualizados os registos informativos relativos a cada trabalhador;

k) Dar especial atenção às condições de trabalho de trabalhadores que se encontram em situações de maior vulnerabilidade;

l) Conceber e desenvolver, de forma integrada, programas de sensibilização e formação para a prevenção e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, incidindo sobre a prevenção de riscos, as respetivas medidas de prevenção e proteção e a forma como se aplicam em cada profissão;

m) Sem prejuízo de outros temas, no âmbito dos programas referidos na alínea anterior, devem ser abordadas a prevenção dos riscos psicossociais em geral e do stress, assédio e violência no trabalho em particular, bem como a prevenção das lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho e do consumo de álcool e outras substâncias psicoativas em contexto laboral;

n) Apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, os próprios trabalhadores;

o) Coordenar ou acompanhar auditorias e inspeções internas;

p) Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias e elaborar o relatório anual a enviar à Autoridade para as Condições de Trabalho;

q) Analisar as causas de acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, bem como elaborar as respetivas participações obrigatórias e relatórios internos;

r) Organizar ou cooperar na realização de simulacros a realizar;

s) Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no trabalho.

3- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem manter atualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

a) Resultados das avaliações de riscos profissionais relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;

b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência superior a três dias úteis por incapacidade para o trabalho, bem como acidentes ou incidentes que assumam particular gravidade na perspetiva da segurança e saúde no trabalho;

c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que, independentemente da sua duração, originem ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade;

d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetido pelo serviço de pessoal e, no caso de doença profissional, a relação das doenças participadas;

e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem proceder a visitas regulares aos locais de trabalho, com vista a manter atualizado o seu conhecimento sobre as condições de trabalho existentes.

5- Os serviços de segurança e saúde no trabalho desenvolvem a sua atividade em estreita articulação com o conselho de administração da EMARP, gozando, para o efeito, da devida autonomia técnica.

Artigo 20.º

Serviço de saúde ocupacional

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho.

2- Enquanto a EMARP tiver mais de 250 trabalhadores, o médico do trabalho é coadjuvado por enfermeiro com experiência adequada.

3- A EMARP deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica dos trabalhadores para o exercício da sua atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do trabalhador.

4- As consultas de vigilância da saúde devem ser efetuadas pelo médico do trabalho.

5- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, realizados antes da admissão do trabalhador ao serviço ou, se a urgência o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, realizados anualmente para os trabalhadores com menos de 18 anos e com mais de 50 anos e realizados de dois em dois anos, para todos os outros trabalhadores;

c) Exames ocasionais, realizados sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais do trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias, motivada por doença ou acidente.

7- Para complementar a observação e formular uma opinião precisa, o médico do trabalho pode ainda solicitar a realização de exames adicionais ou pareceres médicos especializados.

8- O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção de riscos, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, sem pôr em causa os prazos inscritos no número 5 deste artigo.

9- No âmbito da promoção da saúde, o médico do trabalho deve ainda acompanhar a execução do plano de vacinação obrigatória e, em particular, do plano de vacinação contra

a hepatite B para trabalhadores que exercem atividades de maior risco.

10- Organizar ou cooperar na realização de rastreios em áreas de maior risco, em parceria, ou não, com o Serviço Nacional de Saúde.

11- O médico do trabalho exerce as suas funções com independência técnica e em estrita obediência aos princípios da deontologia profissional.

Artigo 21.º

Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na EMARP, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Artigo 22.º

Ficha de aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos da EMARP.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

4- A ficha de aptidão deve ser dada a conhecer ao trabalhador, devendo conter a assinatura como a aposição da data de conhecimento.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este é prestado se revelarem nocivas para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicá-lo aos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador assim o justificar, solicitar o seu acompanhamento pelo médico assistente do centro de saúde, ou outro médico indicado pelo trabalhador.

Artigo 23.º

Normas supletivas e interpretação

1- Em tudo o que for omissa no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.

2- As dúvidas que surjam na aplicação deste anexo serão resolvidas pela EMARP, em conjunto com o serviço de SST e com os representantes dos trabalhadores.

ANEXO VII

Prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoactivas

Preâmbulo

O consumo de substâncias psicoativas é hoje uma realidade que abrange todos os estratos sociais, níveis etários e géneros, conduzindo comumente a comportamentos de risco e a perturbações de diversos tipos.

Padrões de consumo excessivos podem conduzir a doenças como a hipertensão arterial, acidente vascular cerebral, insuficiência cardíaca, úlcera, cirrose do fígado e doenças oncológicas entre outras. As consequências físicas, emocionais, cognitivas, sensoriais e comportamentais fazem sentir-se nas esferas familiar, social e profissional.

No contexto laboral, trabalhar sob os efeitos de substâncias psicoativas leva à falta de concentração, em casos extremos à privação do uso da razão e, consequentemente, ao agravamento da probabilidade de risco de acidentes de trabalho, a comportamentos violentos e conflitos laborais, bem como ao aumento do absentismo, e à diminuição da produtividade.

A Organização Mundial de Saúde e a Organização Mundial do Trabalho referem em alguns estudos publicados que uma grande percentagem de consumidores de álcool ou drogas estão enquadrados profissionalmente, assumindo, assim, tal situação uma importância considerável no contexto das condições de trabalho, designadamente no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho.

É neste contexto que a EMARP cumpre com a Deliberação n.º 890/2010 «Aplicável aos tratamentos de dados pessoais com a finalidade de medicina preventiva e curativa no âmbito dos controlos de substâncias psicoativas efetuados a trabalhadores» da CNPD (Comissão Nacional de Proteção de dados).

O presente regulamento fixa os termos e as fases de intervenção para a implementação deste processo na EMARP.

Artigo 1.º

Objeto

1- Com a aprovação do presente regulamento pretende-se promover a prevenção do consumo de substâncias psicoativas, bem como instituir mecanismos de controlo e reabilitação de trabalhadores.

2- As normas visam prevenir e controlar o consumo de substâncias psicoativas por parte dos trabalhadores durante o horário de trabalho, bem como estabelecer as prescrições mínimas de segurança, higiene e saúde em matéria de consumo, disponibilização e venda de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho.

3- Neste âmbito, o regulamento vem contribuir para a melhoria das condições de saúde e consequentemente de segurança dos trabalhadores em todas as atividades da EMARP, definindo:

a) Os responsáveis pelos programas de informação, sensibilização e formação, bem como em matéria de prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas.

b) Os procedimentos a seguir por dirigentes, chefias e demais técnicos, nos processos de identificação, tratamento e reabilitação de trabalhadores.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1- O regulamento abrange todos os trabalhadores da empresa em todas as atividades levadas a cabo dentro das instalações ou no exterior, sendo que:

a) A fase de prevenção é aplicável a todos os trabalhadores;

b) A fase de controlo será excecionalmente aplicável aos trabalhadores que ocupem postos de trabalho de risco elevado, cujas atividades possam pôr em causa a segurança e saúde dos mesmos ou de terceiros ou causar danos patrimoniais.

2- Nas fases de tratamento e acompanhamento serão apenas considerados os trabalhadores que:

a) Solicitem ajuda expressa de forma voluntária;

b) Por via da vigilância da saúde durante as consultas de medicina do trabalho lhes sejam identificados problemas de saúde decorrentes do consumo de substâncias psicoativas;

c) Evidenciem comportamentos identificados pelas respetivas chefias como passíveis de comprometer a sua segurança ou a de terceiros nos locais de trabalho.

3- Nos casos previstos na alínea anterior, compete ao superior hierárquico redigir uma informação detalhada para conhecimento superior através da gestão documental (classificada como confidencial) dirigida ao serviço de medicina do trabalho, com o conhecimento do setor de segurança e saúde.

4- Qualquer tratamento a prestar terá que, obrigatoriamente, ter o consentimento do trabalhador.

Artigo 3.º

Termos e definições

Para efeitos de aplicação nos termos do presente regulamento entende-se por:

a) Atividades de risco: Atividade que implica a exposição a determinados riscos ocupacionais, ligados normalmente a atividades de risco especial tais como trabalhos de escavação, ou de queda em altura, trabalhos com eletricidade, ou condução de veículos, com capacidade de afetar a saúde ou a integridade física do trabalhador ou de terceiros;

b) Tempo de trabalho: Qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou a ela continua ligado, bem como durante os intervalos ou outras circunstâncias previstas na legislação aplicável;

c) Alcoolemia: Designação para a concentração de álcool no sangue e exprime-se, habitualmente, pelo teor de álcool puro num litro de sangue. A esta permlagem chama-se taxa de alcoolemia no sangue (TAS). É a medida habitual para avaliar a intensidade da concentração alcoólica no organismo num dado momento;

d) Substâncias psicoativas: Substância que afeta o sistema nervoso central provocando alterações a nível cognitivo e comportamental, quando bebida, fumada, inalada ou injetada;

e) Aptidão para o trabalho: Capacidade física e psíquica de um trabalhador desempenhar determinada tarefa ou conjunto de tarefas, decisão que resulta da vigilância da saúde e da avaliação do estado de saúde realizada pelo médico do trabalho.

Artigo 4.º

Responsabilidades e competências das partes envolvidas

1- Tendo em vista a operacionalização do regulamento fica desde já definido que a responsabilidade pela aplicação do regulamento é do médico do trabalho em coordenação com o setor de recursos humanos e com o setor de segurança e saúde.

2- Estes serviços têm como função gerir a operacionalização do regulamento, efetuando o acompanhamento dos trabalhadores em todas as fases do programa de prevenção e controlo de substâncias psicoativas, da seguinte forma:

a) As ações de informação e formação neste domínio são realizadas pelo médico do trabalho, articulando com os recursos humanos e com o setor de segurança e saúde;

b) As eventuais ações de controlo só podem ser realizadas por técnicos de saúde: médicos ou enfermeiros do trabalho;

c) Promover a dinamização do regulamento e efetuar o devido acompanhamento;

d) Promover o envolvimento das chefias como parte integrante e ativa;

e) Propor superiormente as alterações que se afigurem necessárias à sua incrementação;

3- Caberá ao médico do trabalho, em articulação com o setor de segurança e saúde, a elaboração de um relatório relativo às iniciativas levadas a cabo neste âmbito.

4- Todos os intervenientes neste processo estão sujeitos ao dever de sigilo e confidencialidade.

Artigo 5.º

Medidas concretas para a implementação do regulamento

1- Tendo em vista a implementação de uma estratégia de comunicação e implementação do regulamento para a prevenção do consumo de substâncias psicoativas deverão ser realizadas as seguintes iniciativas:

a) Realização de ações de sensibilização e informação a todos os trabalhadores sobre a política da empresa para a prevenção ao consumo de substâncias psicoativas, e dar a conhecer o presente regulamento;

b) Realização de ações de formação a dirigentes e chefias, em ordem a desenvolverem uma gestão e atuação integradas neste âmbito;

c) A elaboração de artigos para o jornalinho e a realização de um folheto informativo sobre esta problemática;

d) Limitação da venda e consumo de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho;

e) A criação de um programa de apoio ao trabalhador que será devidamente publicitado e que terá o apoio dos técnicos

de segurança e saúde no trabalho, recursos humanos e será levado a cabo pelo médico do trabalho.

2- A intervenção e o papel de dirigentes e chefias são fulcrais para o sucesso deste regulamento à luz do quadro preventivo que se pretende implementar, devendo neste contexto:

a) Manterem-se informados sobre as iniciativas desenvolvidas com vista à promoção da saúde, bem como reproduzir essa informação aos trabalhadores à sua responsabilidade;

b) Acompanhar os trabalhadores nas suas tarefas, procurando perceber a relação entre o desempenho profissional e o eventual consumo de substâncias psicoativas;

c) Em face de desempenhos profissionais ou comportamentos desadequados, associados ou não a consumos de risco, que coloquem manifestamente em risco a segurança dos mesmos ou de terceiros, informar superiormente.

3- O setor de segurança e saúde em função das atividades de gestão de riscos ocupacionais que desenvolve, deverá propor superiormente as medidas necessárias, tendo em vista a minimização de qualquer situação que possa comprometer a segurança e saúde dos trabalhadores.

Artigo 6.º

A vigilância da saúde no âmbito do consumo das substâncias psicoativas

1- Em conformidade com a legislação em vigor, a vigilância da saúde dos trabalhadores é uma obrigação geral do empregador, cabendo ao médico do trabalho a efetiva vigilância da saúde dos trabalhadores através dos exames de saúde ocupacional, e das visitas aos locais de trabalho.

2- Dado que a EMARP possui serviços internos de medicina ocupacional, caberá a estes serviços, através do médico do trabalho a identificação de situações clínicas e patológicas ligadas ao consumo de substâncias psicoativas.

3- Durante as consultas é assegurado o sigilo profissional, bem como a garantia da confidencialidade das informações, cabendo ao médico do trabalho a avaliação da capacidade física e psíquica do trabalhador em função da função que vai desempenhar.

4- Na sequência das consultas de medicina do trabalho, o médico apenas pode transmitir à EMARP, se o trabalhador se encontra «apto», «apto condicionado» ou «não apto» para desempenhar as suas funções.

Artigo 7.º

Realização de testes de despistagem

1- Em função das circunstâncias e dos resultados médico-periciais em que são avaliados os eixos principais, designadamente as capacidades mentais globais, específicas, e de movimento, caberá à EMARP solicitar ao trabalhador a realização de testes de despistagem para comprovação das condições físicas e psíquicas, sempre que esteja comprometida a segurança do trabalhador, a de terceiros, ou a especificidade da atividade assim o exija, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores têm de estar informados sobre todos os procedimentos relativos à aplicação dos testes, devendo neste sentido assinar a autorização de teste de deteção de álcool

e outras substâncias psicoativas, anexa a este regulamento;

b) Os testes só podem ser realizados no gabinete médico ou noutro local que garanta as necessárias condições de privacidade;

c) Apenas o médico do trabalho ou a enfermeira do trabalho podem realizar testes de despiste, sempre em condições que garantam o sigilo profissional;

d) O despiste de alcoolemia é efetuado através da análise do ar exalado recorrendo para o efeito a alcoolímetros qualitativos calibrados e homologados para o efeito dotados de memória e porta de comunicações para computador, tendo em vista simplificar o processo de recolha de dados;

e) O despiste de opiáceos, anfetaminas, canabinóides e cocaína será efetuado através de testes rápidos para detetar o consumo de drogas e seus metabolitos na urina;

f) As substâncias alvo de deteção são: Álcool, opiáceos, anfetaminas, canabinóides e cocaína;

g) As categorias profissionais elegíveis para testes de despistagem são as que cujas atividades se revestem de fatores de risco para os próprios trabalhadores ou terceiros:

i) Operadores de máquinas e equipamentos de trabalho (serralheiros, mecânicos, canalizadores, cantoneiros que operam sopradores ou moto roçadoras ou motosserras) e varejadores;

ii) Trabalhadores com risco de queda em altura: Cantoneiros de recolha de resíduos urbanos, cantoneiros que limpam ilhas ecológicas, e outros trabalhadores que desempenhem funções que envolvam trabalhos em altura;

iii) Trabalhadores que trabalham em estruturas/equipamentos elétricos de alta, média ou baixa tensão ou nas proximidades;

iv) Trabalhadores envolvidos em atividades de escavação e movimentação de terras;

v) Todos os motoristas ou condutores permanentes ou ocasionais de veículos da empresa.

h) Os testes de despistagem poderão ser aplicados:

i) Nos exames médicos de admissão, ocasionais ou periódicos;

ii) Nas situações em que o trabalhador, durante a prestação do trabalho, demonstre comportamentos e atitudes que possam constituir um risco para a sua segurança a de terceiros, ou para bens patrimoniais;

iii) Aleatoriamente e sem aviso prévio, abrangendo apenas as categorias profissionais identificadas na alínea g).

i) A realização de testes destina-se em exclusivo para verificar a aptidão dos trabalhadores para o desempenho das suas funções, tendo em vista a promoção da segurança e saúde do trabalho;

j) É o serviço de medicina do trabalho, na pessoa do médico do trabalho, que determina a frequência dos testes em função dos parâmetros por ele definidos para a avaliação;

k) A realização de testes de despistagem não comportará custos para os trabalhadores;

l) Os trabalhadores podem requerer a presença de uma testemunha;

m) Por cada teste efetuado será preenchida uma folha de registo (anexa a este regulamento), tendo a mesma de conter

a assinatura do trabalhador sujeito ao teste, de quem o realiza e, sendo o caso, de quem o presencia;

n) Os trabalhadores que forem sujeitos a testes serão informados do resultado pelo serviço de medicina no trabalho;

o) Os trabalhadores podem requerer a contraprova ao teste realizado, quando o resultado do teste for positivo, sem quaisquer custos para os trabalhadores;

p) A contraprova é efetuada em unidade hospitalar, segundo o encaminhamento dado pelo médico de trabalho, devendo a mesma ser acompanhada pelo relatório do exame médico;

q) Fora do âmbito da relação de confidencialidade médico-paciente, os resultados dos testes apenas se podem traduzir em «apto» ou «não apto»;

r) Para além do médico e do paciente, os resultados dos testes («apto», ou «não apto») apenas podem ser comunicados ao setor de recursos humanos, ao setor de segurança e saúde e ao superior hierárquico do trabalhador.

Artigo 8.º

Medidas a tomar perante resultados positivos

1- Se no seguimento de consultas e exames médicos ou testes de despistagem, o médico do trabalho detetar situações precoce, deve proceder ao encaminhamento para tratamento, com o menor tempo de afastamento possível do local de trabalho através de baixa médica.

2- Para o efeito deverá encaminhar o trabalhador para o seu médico de família, acompanhado de carta confidencial, explicando as razões clínicas das recomendações para que o trabalhador seja sujeito a tratamento.

3- Um teste com resultado positivo determina a inaptidão do trabalhador para continuar as suas funções, pelo menos até ao final do dia de trabalho, competindo a medicina do trabalho declarar a sua inaptidão.

4- Considera-se que o resultado é positivo quando o controlo da alcoolemia for superior a 0,5 g/l, salvo se o médico do trabalho, pelas especificidades próprias do trabalhador, o considerar apto para o trabalho.

5- Nas situações de resultados positivos, a EMARP promove o transporte do trabalhador para a sua residência, se necessário.

Artigo 9.º

Tratamento

1- O tratamento do consumo de substâncias psicoativas pode ser solicitado ao médico do trabalho que encaminhará o trabalhador nos termos do número 1 do artigo 8.º, sendo sempre necessária a aceitação voluntária por parte do trabalhador.

2- A EMARP garante a manutenção do posto de trabalho.

3- Para fazer face ao processo de encaminhamento, tratamento e recuperação dos trabalhadores com problemas ligados ao consumo de substâncias psicoativas que seja de consumo nocivo ou dependência, a EMARP pode estabelecer protocolos com vista ao tratamento e reabilitação, preferencialmente são contemplados, serviços de saúde da própria

organização (medicina do trabalho), cuidados de saúde primários, centros de respostas integradas (CRI) e unidades de intervenção local (UIL) das ARS e da saúde mental, ou ainda, outras entidades que sejam mais adequadas e pertinentes.

Artigo 10.º

Regresso ao trabalho

1- Caberá ao médico do trabalho em articulação com a instituição especializada, solicitar as evidências necessárias que atestem a recuperação do trabalhador.

2- No regresso ao trabalho e em função da análise caso a caso das circunstâncias de cada trabalhador, o médico do trabalho em conjunto com o setor de segurança e saúde e chefias decidirá o acompanhamento adequado a efetuar.

3- Também nesta fase, as informações relativas aos processos dos trabalhadores neste âmbito são absolutamente confidenciais.

Artigo 11.º

Infrações ao regulamento

1- Os trabalhadores da EMARP estão obrigados à observância das regras de segurança e saúde do trabalho, bem como assumirem uma conduta, atitudes e comportamentos corretos, norteadas pelo cumprimento dos deveres e responsabilidades que lhes sejam cometidos.

2- Neste sentido será considerado uma violação grave aos deveres dos trabalhadores a falta de zelo e inobservância pelas regras de segurança e saúde do trabalho, que os coloquem em risco ou a terceiros que sejam afetados pelas suas ações ou omissões.

3- Os trabalhadores poderão ser sujeitos a processos disciplinares em face de comportamentos violadores dos deveres a que estão sujeitos em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a gravidade da situação e a sua reiteração.

ANEXO VIII

Utilização de vestuário e equipamentos de segurança

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objetivo

O presente anexo tem por objetivo estabelecer um conjunto de procedimentos e normas de utilização de vestuário de trabalho e equipamentos de proteção individual (EPI), usados genericamente por todos os trabalhadores que a EMARP considere necessária a sua utilização, independentemente do seu vínculo laboral, com o intuito de proteger os trabalhadores dos riscos a que estão expostos nos seus locais

e postos de trabalho, bem como de promover a melhoria da prestação de serviços e da imagem no exercício das suas atividades.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1- Este anexo aplica-se, sem prejuízo de outros que venham a ser considerados, a todos os trabalhadores que, independentemente do local e posto exercem funções:

- a) De atendimento e/ou em contato direto com o público;
- b) De natureza operacional;
- c) Fiscalização;
- d) Leitores de consumos.

2- Estão ainda abrangidos todos os trabalhadores e terceiros que, em qualquer circunstância e independentemente da duração, visitem um local ou posto onde a utilização de equipamento de proteção individual e/ou de fardamento, é obrigatória.

Artigo 3.º

Princípios gerais

No âmbito da decisão sobre as medidas de proteção a adotar e sem prejuízo do respeito por outros princípios, a EMARP obriga-se a respeitar os seguintes princípios de prevenção:

- a) Combater os riscos na origem e eliminá-los sempre que possível;
- b) Dar prioridade às medidas de proteção coletiva sobre as medidas de proteção individual;
- c) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- d) Limitar a exposição dos trabalhadores ao risco;
- e) Procurar a melhoria constante dos níveis de proteção.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Obrigações da EMARP

1- Constituem obrigações da EMARP:

- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores, o fardamento e equipamentos de proteção individual, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;
- b) Informar e formar os trabalhadores sobre os diversos riscos, as medidas de proteção e prevenção existentes, bem como sobre a correta utilização dos respetivos EPI e as consequências a que se expõem face à sua não utilização;
- c) Garantir que os EPI só são utilizados pelo trabalhador a quem foram confiados.

2- Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador, fica sujeita a autorização expressa da EMARP, que assegura as medidas necessárias à salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

Artigo 5.º

Obrigações dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Utilizar corretamente o equipamento de proteção individual e/ou fardamento atribuído, de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas;
- b) Zelar pela boa conservação e higiene de todas as peças que lhe forem atribuídas;
- c) Participar ao superior hierárquico, de imediato ou em tempo útil, todas as avarias ou deficiências;
- d) Os trabalhadores que deixem de exercer funções que o justifiquem ou mesmo que deixem de prestar serviço na EMARP devem entregar no setor de armazém ou outro designado todas as peças de vestuário que lhe estavam atribuídas na semana seguinte ao último dia de serviço e mediante comprovativo de entrega.

Artigo 6.º

Fardamento

- 1- Sem prejuízo de outras orientações que possam vir a ser definidas, considera-se fardamento, ou vestuário, o conjunto de peças de roupa, distribuído gratuitamente pela EMARP a cada trabalhador, conforme o disposto no artigo 12.º do presente anexo, para uso exclusivo da sua atividade, com o objetivo de resguardar o trabalhador e melhorar a imagem da organização.
- 2- A escolha do fardamento deve obedecer aos requisitos de conforto e eficácia e ter em conta as condições climáticas do local e período do ano em que é utilizado, nos termos da legislação aplicável.
- 3- Para além do disposto no número 2 deste artigo, o vestuário destinado aos trabalhadores deve ter um desenho e confeção adequado, que permita liberdade de movimentos, permeabilidade à transpiração.
- 4- Os trabalhadores da EMARP, designadamente os que realizam serviço exterior e/ou de atendimento à população estão na «primeira linha de contato» com os utentes, razão pela qual devem estar nominalmente identificados.
- 5- A identificação referida no número anterior deve ser utilizada de forma a ser de fácil leitura para a população.

Artigo 7.º

Equipamento de proteção individual

- 1- É equipamento de proteção individual (EPI), todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e para a sua saúde.
- 2- O equipamento de proteção individual é de uso estritamente pessoal.
- 3- Os EPI devem ser utilizados quando os riscos existentes não puderem ser evitados por medidas de proteção coletiva ou por medidas, métodos ou processos de organização do trabalho.

4- Em casos excecionais e devidamente justificados, o EPI pode ser utilizado por mais do que um trabalhador, cabendo, neste caso à EMARP, tomar as necessárias medidas para salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

Artigo 8.º

Informação e consulta dos trabalhadores

- 1- Todos os trabalhadores e seus representantes devem dispor de informação sobre todas as medidas a ter em consideração em relação à segurança e saúde na utilização de vestuário de trabalho e equipamentos de proteção individual.
- 2- Os representantes eleitos pelos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, nos termos da legislação habilitante, na escolha dos EPI, bem como quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

Artigo 9.º

Restrições ao uso de fardamento e/ou EPI

- 1- O fardamento e/ou os EPI destinam-se a uso exclusivo no local de trabalho, durante o período de trabalho e/ou a realização de tarefas que deles careçam.
- 2- O fardamento e/ou EPI não podem, sob qualquer pretexto, ser utilizados fora do contexto laboral.

Artigo 10.º

Cacifos

- 1- A cada trabalhador é atribuído um ou mais cacifos (consoante se mostre necessário) para utilização exclusiva, obrigatoriamente identificado exteriormente com o nome do utilizador.
- 2- Os cacifos destinam-se, exclusivamente, à colocação do fardamento e/ou EPI, bem como da roupa de utilização particular, fisicamente separadas uma da outra.

CAPÍTULO III

Fardamento ou fato de trabalho

Artigo 11.º

Composição e duração do fardamento

- 1- O vestuário de trabalho deve ser adequado às funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a sua categoria profissional.
- 2- Sem prejuízo de outras que possam vir a ser necessárias, a substituição do vestuário de trabalho deve respeitar o período de duração estipulado pela EMARP.

Artigo 12.º

Aquisição e requisição de fardamento

- 1- O fato de trabalho é entregue ao trabalhador no momen-

to da admissão na EMARP ou quando inicia funções que obrigam à sua utilização.

2- As entregas de fatos de trabalho são realizadas mediante devolução de material idêntico a substituir.

Artigo 13.º

Manutenção e limpeza

1- Na manutenção e limpeza do fardamento devem ser observadas corretamente as instruções de lavagem e limpeza, bem como do número de ciclos de limpeza que se podem realizar, de forma a não prejudicar o nível de desempenho do material distribuído.

2- Compete à chefia direta do trabalhador verificar da existência e estado de limpeza e conservação dos fatos fornecidos, diligenciando pela respetiva substituição quando necessária.

CAPÍTULO IV

Equipamentos de proteção individual

Artigo 14.º

Adequação dos equipamentos de proteção individual

Os EPI devem ser adequados às funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a categoria profissional que detenham.

Artigo 15.º

Características gerais dos equipamentos de proteção individuais

1- Os EPI devem ter as seguintes características gerais:

- a) Ser adequados aos riscos que se pretendem prevenir;
- b) Respeitar as normas de conceção e fabrico, conforto e eficácia;
- c) Atender às exigências ergonómicas e de saúde do trabalhador;
- d) Constituir o mínimo de embaraço aos movimentos e destreza do trabalhador;
- e) Ser compatíveis com outros EPI que o trabalhador tenha que utilizar em simultâneo.

2- Os EPI não deverão constituir, eles próprios, um risco maior do que aquele que visam prevenir.

3- A aquisição de EPI deverá ser feita em conformidade com as normas e requisitos de homologação oficialmente reconhecidos.

Artigo 16.º

Escolha dos EPI

Compete à EMARP, em cooperação e consulta aos representantes dos trabalhadores eleitos para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, aos próprios trabalhadores:

- a) Avaliar os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores em cada situação de trabalho;
- b) Identificar o equipamento de proteção individual necessário a cada situação tendo em conta os seus requisitos.

Artigo 17.º

Utilização de EPI

1- É obrigatória a utilização de equipamentos de proteção individual adequados nas seguintes situações:

- a) Como único meio quando o trabalhador se expõe, diretamente a um risco não suscetível de ser anulado ou reduzido através de proteção coletiva, em conformidade com o disposto na avaliação de riscos;
- b) Como complemento de outros meios que não assegurem totalmente a proteção do trabalhador;
- c) Como recurso temporário ou em caso de emergência.

2- O trabalhador que se apresente sem EPI será impedido de iniciar o serviço.

3- Só será permitida a utilização de EPI fornecidos pela EMARP.

4- Sempre que o trabalho seja realizado na via pública, para além da sinalização obrigatória de estrada, todos os equipamentos utilizados devem ser de alta visibilidade.

5- As chefias diretas devem cumprir e assegurar-se de que os trabalhadores sob sua responsabilidade cumprem as normas de utilização e conservação dos EPI.

Artigo 18.º

Aquisição e entrega de EPI

1- Os EPI são entregues ao trabalhador no momento da admissão na EMARP ou quando inicia funções que obrigam à sua utilização, mediante assinatura de documento comprovativo.

2- A atribuição de EPI deverá ter em conta as funções específicas a desempenhar por cada trabalhador.

3- No momento da entrega dos EPI, todos os trabalhadores devem ser informados, por escrito, sobre a utilização, durabilidade e funcionalidade das peças fornecidas, bem como das suas responsabilidades em relação às mesmas.

4- No momento da entrega dos EPI e antes da sua utilização, o trabalhador deve ainda verificar a sua integridade e dar conhecimento de qualquer deficiência suscetível de diminuir o seu nível de proteção.

5- O trabalhador deve solicitar atempadamente os EPI, sempre que preveja que os mesmos deixarão de oferecer, a curto prazo, um nível de proteção normal adequado.

6- A requisição dos EPI será efetuada através de impresso próprio, devidamente preenchido e assinado pelas partes.

7- A substituição dos EPI antes do fim do prazo previsto deverá ser devidamente justificada.

8- As entregas de EPI são realizadas mediante devolução do material danificado.

Artigo 19.º

Manutenção e conservação dos EPI

1- A manutenção dos EPI deve ser adequada, utilizando para o efeito, produtos de limpeza que não coloquem em causa as suas características, a saúde e a segurança do trabalhador.

2- Durante o período em que os EPI não estão a ser utilizados, devem ser mantidos em locais limpos e secos e, se possível, isolados em recipientes e/ou sacos, de acordo com as instruções do fabricante ou, na sua falta, de acordo com as instruções da empresa.

3- No final do período de trabalho, os EPI devem ser guardados nas instalações da EMARP, designadamente nos caifos atribuídos e salvaguardadas as devidas condições de acondicionamento e conservação.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 20.º

Vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias

1- A EMARP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens, bem como o respeito pela privacidade.

3- Os vestiários devem ser bem iluminados e ventilados, comunicar diretamente com a zona de chuveiros e lavatórios e ter armários individuais e assentos em número suficiente para os trabalhadores.

4- Os trabalhadores expostos a substâncias tóxicas, irritantes, infetantes, humidade e sujidade, devem dispor de armários duplos, de forma a permitir a separação entre a roupa pessoal e a roupa de trabalho.

5- Os chuveiros devem estar colocados em local com dimensões adequadas para que os trabalhadores cuidem da sua higiene em condições aceitáveis e seguras, bem como devem estar munidos de água quente e fria.

6- As retretes devem ser instaladas em compartimentos com tiragem de ar direta para o exterior e com porta independente a abrir para fora, provida de fecho.

Artigo 21.º

Primeiros socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EMARP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 22.º

Conhecimento aos funcionários

Este anexo é do conhecimento obrigatório de todos os trabalhadores da EMARP, devendo ser promovidas as adequadas medidas de divulgação, nomeadamente a afixação nos locais de trabalho.

Artigo 23.º

Procedimento disciplinar

A violação culposa das normas presentes neste anexo é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 24.º

Normas supletivas

1- Em tudo o que for omissivo no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.

2- As dúvidas que surjam na aplicação do presente anexo serão resolvidas pela EMARP, em conjunto com o serviço de SST e com os representantes dos trabalhadores.

ANEXO IX

Trabalho por turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

O presente anexo aplica-se aos trabalhadores da empresa que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

Artigo 3.º

Acordo do trabalhador

1- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente anexo já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

2- Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo previamente a nova prestação de trabalho em regime de turnos.

Artigo 4.º

Conceitos

1- «Horário de turnos rotativos» - É aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2- «Regime da laboração contínua» - É o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3- «Folgas de compensação» - São as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4- «Descanso compensatório» - É o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

Artigo 5.º

Organização das escalas de turnos

1- Compete à empresa, auscultando de forma não vinculativa a comissão sindical ou os delegados sindicais quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2- As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 10 de dezembro do ano anterior.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4- Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Artigo 6.º

Período de trabalho

1- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, sempre que possível a refeição será tomada no refeitório periférico respetivo.

2- O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

3- Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

4- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho, sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas de descanso.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1- Compete às chefias assegurar que a respetiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso ao trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer ao trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4- A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Artigo 8.º

Folgas de compensação

1- As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2- Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1- O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2- Aplica-se a este artigo o disposto no número 2 do artigo anterior.

3- Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fracionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 125 % sobre a retribuição normal.

Artigo 10.º

Férias

1- Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2- As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3- As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

1- A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respetiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2- O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea d) do número 1 da cláusula 64.ª deste AE.

Artigo 12.º

Subsídio de turno

1- A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 79.ª deste AE.

2- No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa.

Artigo 13.º

Disposição final

Em tudo o que neste anexo não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

ANEXO X

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Artigo 1.º

Âmbito

O presente anexo fixa o regime de atribuição do suplemento a atribuir aos trabalhadores a exercer funções na EMARP cujo trabalho efetivo é prestado em condições de insalubridade, penosidade ou risco.

Artigo 2.º

Conceito

Para os efeitos previstos no presente anexo, entende-se por suplemento de insalubridade, penosidade e risco o suplemento atribuído aos trabalhadores que exerçam, de facto, funções que por força da sua natureza, fatores ambientais e em resultado de ações ou fatores externos, sejam suscetíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

Artigo 3.º

Níveis de suplemento

1- Para efeitos de atribuição dos suplementos indicados no artigo anterior, as condições de insalubridade, penosidade e risco, dividem-se em nível alto, médio e baixo, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, consideram-se designadamente:

A - De nível alto

Saneamento - Limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de coletores de esgoto doméstico e sumidouros, limpeza de centrais elevatórias e reparação/substituição de equipamento de esgotos domésticos.

Resíduos - Cantoneiros que efetuam a recolha de resíduos urbanos e resíduos industriais banais. Motoristas que efetuam a recolha de RU quando trabalham apenas com um cantoneiro. Trabalhos de lubrificação e mecânica dos veículos adstritos à recolha de RU, limpeza de fossas, varredoras mecânicas e equipamentos afins; procedimento de lavagem e desinfecção do interior das cubas dos equipamentos de deposição de resíduos urbanos. Trabalho como operador do destróador de verdes. Limpeza de falésias em suspensão.

Consideram-se ainda de risco alto as atividades que impliquem a abertura de sacos contendo resíduos de comida e de WC.

Mais, são ainda considerados como nível alto, os trabalhos de aplicação de pavimentos betuminosos.

B - De nível médio

Água - Montagem e reparação de condutas adutoras em valas com entivação e nível freático elevado. Lavagem e desinfecção dos reservatórios de água.

Saneamento - Execução de ramais de esgoto doméstico para tubagens em carga. Lavagem e desinfecção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução.

Resíduos - Lavagem e desinfecção dos equipamentos de deposição de resíduos urbanos (que não inclua a lavagem interior das cubas) e controle de infestantes por monda química dedicada.

C - De nível baixo

Água - Implantação e reparação de tubagens, com nível freático elevado. Implantação e reparação de tubagens em valas a mais de 3 metros de profundidade. Manuseamento de recipientes contendo produtos químicos perigosos. Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões. Manutenção de quadros elétricos.

Saneamento - Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos; substituição de ventiladores e órgãos de ventilação; montagem de tampas e aros em caixas de esgoto existentes.

Resíduos - Operações de varredura manual (com inclusão de corte e/ou monda química de ervas de cada circuito), lavagem manual de ruas e acessos, incluindo: Recolha de resíduos depositados em papelarias, recolha e trasfega de óleos usados e combustíveis, recolha de monstros, verdes e outros resíduos especiais e corte manual ou mecânico de infestantes.

Consideram-se ainda de risco baixo as atividades que impliquem a abertura de sacos contendo resíduos.

3- Para além das situações previstas no número anterior, poderão ainda ser consideradas novas atividades a enquadrar nos níveis de suplemento previstos no número anterior, a quantificar pelo chefe de setor.

Artigo 4.º

Suplemento remuneratório

1- O suplemento remuneratório é aferido por cada dia de trabalho efetivamente prestado nas condições referidas no artigo segundo, e é calculado em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco, com os seguintes valores:

- a) 3,55 €/dia para as situações de nível alto;
- b) 2,66 €/dia para as situações de nível médio;
- c) 1,77 €/dia para as situações de nível baixo.

2- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e de Natal.

3- A atribuição deste subsídio será obrigatoriamente condicionada à observância das regras de SHT e da utilização dos equipamentos de segurança e higiene no trabalho.

ANEXO XI

Prémio de desempenho

Artigo 1.º

1- Para estímulo e distinção dos trabalhadores, o conselho de administração poderá atribuir um prémio de desempenho atribuído em função da avaliação de desempenho.

2- A atribuição do prémio será sempre uma medida discricionária da administração e não constitui quaisquer direitos para os trabalhadores podendo ser revogada a todo o tempo.

3- A atribuição do prémio não admite recurso.

Artigo 2.º

1- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o prémio apenas poderá ser atribuído quando, cumulativamente se verificarem as seguintes condições:

a) Quando se verifique um resultado líquido de exercício positivo de valor superior a 3 % do capital próprio da EMARP;

b) Quando forem atingidos os rácios de desempenho e/ou objetivos genéricos determinantes no desempenho estrate-

tégico da empresa, anualmente definidos pelo conselho de administração.

2- O prémio a atribuir não pode exceder o valor correspondente a uma retribuição base mensal.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de Natal, de férias, de disponibilidade, prevenção, turno, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

Artigo 3.º

1- Não podem receber o prémio de desempenho previsto no artigo anterior os trabalhadores que:

a) Em 31 de dezembro do ano anterior não pertençam ao quadro da EMARP ou não se encontrem no regime de cedência de interesse público na empresa;

b) No ano anterior se tenham ausentado do serviço mais de 9 dias completos, devido a faltas, licenças ou outros motivos;

c) Tenham dado uma ou mais faltas injustificadas;

d) No ano do recebimento do prémio cessem ou suspendam a ligação à EMARP, com exceção das situações de aposentação ou reforma.

2- Excluem-se do disposto na alínea b):

a) As faltas dadas no âmbito do direito à greve nos termos previstos na lei e neste AE;

b) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores nos termos previstos na lei e neste AE;

c) As licenças referentes à matéria da parentalidade nos termos previstos na lei e neste AE;

d) As faltas dadas por conta do período de férias.

Portimão, 7 de dezembro de 2022.

Pela EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA:

Isilda Maria Prazeres dos Santos Vargues Gomes, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

João Paulo dos Santos Barnabé, na qualidade de mandatário.

Carlos de Jesus Cabral Vaz da Silva, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de janeiro de 2023, a fl. 13 do livro n.º 14, com o n.º 26/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a A.D.C. - Águas da Covilhã, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração

Suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade

O presente aditamento ao acordo de empresa celebrado entre a A.D.C. - Águas da Covilhã, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, no dia 20 de janeiro de 2020, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020, respeita à necessidade da atualização da cláusula 3.^a e da inclusão da cláusula 86.^a do referido acordo, e inclusão do anexo VI - Suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade e à introdução das cláusulas que o regulamentam, abrangendo, cerca de, 126 (cento e vinte e seis) trabalhadores.

Cláusula 3.^a

Anexos

Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

(...)

Anexo VI - Suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade.

Nova cláusulas

Cláusula 86.^a

Suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade

O trabalho prestado em condições de penosidade e insalubridade rege-se pelo disposto no anexo VI deste AE.

ANEXO VI

Suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade

Artigo 1.º

Âmbito

O presente anexo fixa o regime de atribuição do suplemento a atribuir aos trabalhadores a exercer funções na A.D.C. - Águas da Covilhã, EM cujo trabalho efetivo é prestado em condições de penosidade e insalubridade.

Artigo 2.º

Conceito

Para os efeitos previstos no presente anexo, entende-se por suplemento de penosidade e insalubridade, o suplemento atribuído aos trabalhadores que exerçam, de facto, funções que por força da sua natureza, fatores ambientais e em re-

sultado de ações ou fatores externos, sejam suscetíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial, tal como previsto nos termos do número 6 do artigo 159.º da LTFP, o suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade da carreira geral de assistente operacional, nas áreas de higiene urbana e do saneamento.

Artigo 3.º

Níveis de suplemento

1- Para efeitos de atribuição dos suplementos indicados no artigo anterior, as condições de penosidade e insalubridade, dividem-se em nível alto, médio e baixo, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, consideram-se designadamente:

A - De nível alto

Resíduos:

Recolha de resíduos sólidos urbanos.

Saneamento:

Limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de coletores de esgoto doméstico e sumidouros, limpeza de centrais elevatórias e reparação/substituição de equipamento de esgotos;

Execução de ramais de esgoto doméstico para tubagens em carga.

Limpeza urbana:

Atuação em situações de emergência e de risco para a saúde pública em estreita cooperação com a autoridade de saúde.

Outros serviços:

Trabalhos de mecânica em superestruturas dos veículos adstritos à recolha de RSU, veículos limpeza de fossas e varredoras mecânicas;

Procedimento de lavagem e desinfecção do interior das cubas dos equipamentos de deposição de resíduos sólidos urbanos.

B - De nível médio

Saneamento - Execução de ramais de esgoto doméstico para tubagens não em carga;

Lavagem e desinfecção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução.

Resíduos - Lavagem e desinfecção dos equipamentos de contentorização de resíduos sólidos urbanos (que não incluam a lavagem interior das cubas).

C - De nível baixo

Saneamento:

Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos;

Substituição de ventiladores e órgãos de ventilação;

Montagem de tampas e aros em caixas de esgoto existentes.

Resíduos:

Operações de varredura manual (com inclusão de cor-

te e/ou monda química de ervas de cada circuito), lavagem manual de ruas e acessos, incluindo: recolha de resíduos depositados em papelarias, recolha e trasfega de óleos usados e combustíveis, recolha de monstros, verdes e outros resíduos especiais e corte manual ou mecânico de infestantes.

Limpeza urbana:

Limpeza das vias e outros espaços públicos sob gestão da empresa;

Limpeza pública em eventos municipais ou apoiados pelo município;

Assegurar o controlo preventivo de pragas urbanas, através da gestão direta ou com empresa externa.

Centro de recolha oficial de animais do concelho da Covilhã (CROAC):

Movimentação dos cadáveres de animais para cremação;

Recolha e transporte de cadáveres de animais;

Higienização de instalações e animais;

Apanha e transporte de animais.

Artigo 4.º

Suplemento remuneratório

1- O suplemento remuneratório é aferido por cada dia de trabalho efetivamente prestado nas condições referidas no artigo segundo, e é calculado em função da graduação da penosidade e insalubridade, com os seguintes valores:

a) 4,99 €/dia para as situações de nível alto;

b) 4,09 €/dia para as situações de nível médio;

c) 3,36 €/dia para as situações de nível baixo.

2- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e de Natal.

3- A atribuição deste subsídio será obrigatoriamente condicionada à observância das regras de segurança e saúde no trabalho e da utilização dos equipamentos de segurança e saúde no trabalho.

4- O suplemento remuneratório é atualizado nos exatos termos do suplemento de penosidade e insalubridade para os trabalhadores em funções públicas.

Covilhã, 12 de dezembro de 2022.

Pela A.D.C. - Águas da Covilhã, EM:

João Carlos Izidoro Marques, na qualidade de presidente do conselho de administração.

António Carlos Lopes Garcia, na qualidade de administrador executivo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Pedro Manuel Dias Salvado, na qualidade de secretário nacional e mandatário.

Paulo Jorge Alves Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de janeiro de 2023, a fl. 13 do livro n.º 13, com o n.º 19/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras

Artigo de revisão

Ao acordo de empresa celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, e com alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2022, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- (...)

2- Este AE abrange um empregador e potencialmente cerca de 600 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- (...)

2- As tabelas salariais têm efeitos a 1 de janeiro de 2023.

3- (...)

4- (...)

Cláusula 54.^a

Abono para falhas

1- Os caixas de escritório que movimentem regularmente dinheiro, têm direito a receber um subsídio mensal para falhas de 22,00 € enquanto desempenharem efetivamente essas funções.

2- (...)

Cláusula 60.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- (...)

2- O valor do prémio é equivalente a 36,18 € por cada uma das duas primeiras línguas faladas e equivalente a 49,68 € por cada uma das demais.

3- (...)

4- (...)

Cláusula 63.^a

Alimentação dos trabalhadores da sede

Os trabalhadores da sede a tempo completo têm direito a um subsídio de refeição no montante de 7,63 € por cada dia em que prestem serviço efetivo, desde que não tenham ausências superiores a meio dia de trabalho.

Cláusula 68.^a

Valor pecuniário da alimentação

1- Para efeitos deste acordo, o direito à alimentação é com-
putado pelos valores seguintes:

a) Refeições completas por mês 35,40 €;

b) Refeições avulsas:

I) Pequeno-almoço 1,65 €;

II) Ceia simples 2,75 €;

III) Almoço, jantar e ceia completa 4,68 €.

2- (...)

3- (...)

ANEXO II

Tabela salarial estabelecimentos hoteleiros de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

Grau	Níveis	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	Director de estabelecimento	1 180,00	1 195,00	1 210,00	1 225,00	1 240,00	1 255,00	1 270,00	1 285,00	1 310,00	1 370,00
B	Chefe de cozinha	965,00	980,00	995,00	1 010,00	1 025,00	1 040,00	1 055,00	1 070,00	1 110,00	1 165,00
C	Adjunto director estabelecimento	881,00	891,00	901,00	911,00	921,00	931,00	941,00	951,00	966,00	1026,00
D	Chefe de recepção	854,00	856,00	858,00	860,00	862,00	879,00	894,00	909,00	934,00	979,00
	Chefe de pasteleria										
	Sub- chefe de cozinha										
	Chefe de manutenção e conservação										
	Chefe de departamento (a)	854,00	856,00	858,00	860,00	862,00	879,00	894,00			
E	Chefe de mesa	837,00	839,00	841,00	843,00	845,00	847,00	849,00	851,00	853,00	898,00
	Cozinheiro de 1. ^a										
	Chefe de bar										
	Ecónomo										
	Sub-chefe recepção										
F	Recepcionista de 1. ^a	821,00	823,00	825,00	827,00	829,00	831,00	833,00	835,00	837,00	839,00
	Sub-chefe de mesa										
	Tecnico de manutenção	821,00	823,00	825,00	827,00	829,00	831,00	833,00	835,00	837,00	839,00
	Escrutário de 1. ^a										
	Pasteleiro de de 1. ^a										
	Escanção										
	Gov. geral de andares (a)	821,00	823,00	825,00	827,00	829,00	831,00	833,00			
G	Empregado de mesa 1. ^a	805,00	807,00	809,00	811,00	813,00	815,00	817,00	819,00	821,00	823,00
	Cozinheiro de 2. ^a II										
	Recepcionista de 2. ^a II										
	Barman de 1. ^a										
	Despenseiro II										
	Operario polivalente de 1. ^a										
	Governanta de andares (a)										
	Governanta dealojamento										
	Porteiro de 1. ^a										
	Controlador										
	Pasteleiro de 2. ^a										
	Escrutário de 2. ^a										
	Fiel de armazém (a)	805,00	807,00	809,00	811,00	813,00	815,00	817,00			

H	Cozinheiro de 2.ª I	800,00	802,00								
	Recepcionista de 2.ª I										
	Empregado de mesa de 2.ª	800,00	802,00	804,00	806,00	808,00	810,00	812,00	814,00	816,00	818,00
	Barman de 2.ª										
	Despenseiro I										
	Empregada de andares										
	Porteiro de 2.ª										
	Trintanário II										
	Cafeteiro										
	Operário polivalente de 2.ª										
	Chefe copa (a)	800,00	802,00	804,00	806,00	808,00	810,00	812,00			
	Costureiro especializado (a)										
I	Copeiro II	795,00	797,00	799,00	801,00	803,00	805,00	807,00	809,00	811,00	8 133,00
	Ajudante despenseiro/cavista	795,00	797,00	799,00	801,00	803,00	805,00	807,00			
	Empregado de limpeza II										
	Empregado lavandaria II										
	Jardineiro	795,00									
	Trintanário I										
J	Estagiário de cozinha do 4.º ano	795,00									
	Copeiro I	790,00	792,00	794,00	796,00	798,00	800,00	802,00	804,00	806,00	808,00
	Vigilante										
	Empregado de limpeza I	790,00	792,00	794,00	796,00	798,00	800,00	802,00			
	Empregado de lavandaria I										
L	Estagiário de cozinha do 3.º ano	790,00									
	Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos	790,00									
	Mandarete										

Tabela salarial da sede e serviços administrativos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

Grau	Níveis	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	Director geral (a)	3 356,00	3 368,00	3 381,00	3 394,00	3 408,00	3 422,00	3 437,00			
B	Director de departamento (a)	2 006,00	2 019,00	2 032,00	2 044,00	2 059,00	2 074,00	2 088,00			
	Consultor	2 014,00	2 020,00	2 033,00	2 045,00	2 060,00	2 075,00	2 089,00	2 109,00	2 148,00	2 199,00
C	Chefe de serviços II	1 597,00	1 609,00	1 621,00	1 634,00	1 649,00	1 664,00	1 678,00	1 705,00	1 743,00	1 797,00
	Assessor										
	Técnico superior principal										
	Auditor										
D	Técnico superior de 1.ª	1 399,00	1 406,00	1 416,00	1 430,00	1 446,00	1 460,00	1 474,00	1 490,00	1 516,00	1 553,00
	Chefe de serviços I										
	Analista informático										
E	Técnico superior de 2.ª	1 210,00	1 215,00	1 228,00	1 241,00	1 255,00	1 272,00	1 285,00	1 300,00	1 308,00	1 347,00
	Técnico de 1.ª										
	Programador										
	Técnico auxiliar principal										

F	Chefe de secção II	1 071,00	1 077,00	1 100,00	1 103,00	1 118,00	1 133,00	1 148,00	1 162,00	1 190,00	1 228,00
	Técnico auxiliar de 1.ª										
	Técnico de 2.ª										
	Secretário de administração de 1.ª (a)										
	Secretário de direcção de 1.ª (a)										
	Contabilista										
	Técnico superior estagiário										
	Promotor de vendas II										
G	Chefe de secção I	984,00	997,00	1 010,00	1 020,00	1 035,00	1 047,00	1 063,00	1 078,00	1 093,00	1 115,00
	Secretário de direcção de 2.ª (a)										
	Secretário de administração de 2.ª (a)										
	Técnico auxiliar de 2.ª										
H	Escriturário principal	941,00	942,00	955,00	968,00	983,00	998,00	1 013,00	1 027,00	1 043,00	1 067,00
	Caixa escritório de 1.ª										
	Sub-chefe de secção (a)	941,00	947,00	960,00	973,00	988,00	1 003,00	1 018,00	0,00	0,00	0,00
I	Caixa escritório de 2.ª	850,00	856,00	868,00	882,00	897,00	912,00	927,00	942,00	956,00	980,00
	Técnico estagiário do 2.º ano										
J	Primeiro escriturário	800,00	802,00	804,00	806,00	808,00	810,00	812,00	815,00	830,00	855,00
	Promotor de vendas I										
	Motorista										
L	Segundo escriturário	795,00	797,00	799,00	801,00	803,00	805,00	807,00	809,00	811,00	813,00
	Técnico estagiário do 1.º ano										
M	Terceiro escriturário	790,00	792,00	794,00	796,00	798,00	800,00	802,00	804,00	806,00	808,00
	Telefonista										
	Contínuo										
	Estagiário de promotor de vendas										

Lisboa, 10 de janeiro de 2023.

Pelo Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA:

Luis Castanheira Lopes, mandatário.
Carla Gomes, mandatária.
Florinda Ferreira, mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, mandatário.
Maria das Dores Gomes, mandatária.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 26 de janeiro de 2023, a fl. 13 do livro n.º 13, com o n.º 21/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras

A Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, com efeitos a 1 de janeiro de 2023 acordaram proceder à alteração do referido AE, nos termos seguintes:

Artigo 1.º

O anexo II-A e B e anexo III do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, passam a ter a seguinte redação:

ANEXO II

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial para 2023

Nível salarial	Grau	2022	2023	%
Diretor	-	2 106,36 €	2 211,68 €	5 %
Diretor adjunto	-	1 883,13 €	1 977,29 €	5 %
Gestor	-	1 669,15 €	1 752,61 €	5 %
Técnico	IV	1 368,82 €	1 437,26 €	5 %
	III	1 244,38 €	1 306,60 €	5 %
	III	1 131,24 €	1 187,80 €	5 %
	I	1 006,82 €	1 057,16 €	5 %
Coordenador operacional	II	1 334,50 €	1 401,23 €	5 %
	I	1 213,16 €	1 273,82 €	5 %
Especialista operacional	III	1 130,85 €	1 187,39 €	5 %
	II	1 035,07 €	1 086,82 €	5 %
	I	931,57 €	978,15 €	5 %
Assistente operacional	III	995,61 €	1 045,39 €	5 %
	II	905,09 €	950,34 €	5 %
	I	844,54 €	886,77 €	5 %
Auxiliar	-	720,47 €	776,67 €	7,8 %

Parágrafo único: Atribuição a cada trabalhador no mês de janeiro de 2023 de um prémio no montante de 350,00 €.

B - Subsídio de refeição para 2023 (cláusula 32.ª)

	2022	2023	%
Valor diário	10,20 €	11,00 €	7,8 %

Cláusulas	Valores 2023
Cláusula 36.ª - N.º 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal • Por diária completa • Refeição isolada • Dormida e pequeno-almoço	83,66 € 13,46 € 56,74 €
Cláusula 36.ª - N.º 5 - Valor por km	0,46 €
Cláusula 37.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	170,68 €

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Artigo 2.º

A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes do artigo anterior produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023.

Artigo 3.º

As alterações ao anexo II-A e B e anexo III do AE identificado são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre uma empresa e 345 trabalhadores que nela prestem trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

Lisboa, 20 de dezembro de 2022.

Os requerentes:

Pela Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal:

Susana Maria dos Santos Alves, na qualidade de mandatária.

Paula Cristina Domingues do Nascimento Fachadas Vargas Teixeira, na qualidade de mandatária.

Rita Costa e Lima, na qualidade de mandatária - Advogada.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Luis Antunes, na qualidade de legal representante.

Depositado em 26 de janeiro de 2023, a fl. 13 do livro n.º 13, com o n.º 20/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Repsol Polímeros, Unipessoal L.^{da} e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra

A Repsol Polímeros, Unipessoal L.^{da} e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal acordam na adesão total desta associação sindical ao acordo de empresa celebrado entre a Repsol Polímeros, Unipessoal L.^{da} e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, com a respetiva alteração parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2022 atualmente em vigor, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a

O SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, em representação dos seus associados com vínculo laboral à Repsol Polímeros, Unipessoal L.^{da}, aceita a total aplicabilidade do acordo de empresa acima identificado, sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

Cláusula 2.^a

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente acordo de adesão é abrangida uma empresa, estimando-se que na data da entrada em vigor do mesmo sejam abrangidos 44 trabalhadores.

Sines, 18 de janeiro de 2023.

Pela Repsol Polímeros, Unipessoal L.^{da}:

Albino António Gomes Bello, na qualidade de mandatário.

Pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal:

Maria João Ferreira da Silva Santos, dirigente e membro da comissão executiva e mandatária.

Cláudio Alexandre Cunhal Santiago, presidente da direção.

Depositado em 26 de janeiro de 2023, a fl. 13 do livro n.º 14, com o n.º 27/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Federação do Setor Financeiro - FEBASE - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 14 de dezembro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2012.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A Federação do Setor Financeiro - FEBASE, que adota a sigla FEBASE, é uma associação de sindicatos, constantes do artigo 2.º destes estatutos, filiados na UGT, que representam trabalhadores do setor financeiro e exercem a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 2.º

Sindicatos filiados

A FEBASE é constituída pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato, pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, pelo SBC - Sindicato dos Bancários do Centro, pelo STAS - Sindicato da Atividade Seguradora e pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e pelas associações sindicais que se vierem a filiar nos termos destes estatutos (artigo 8.º).

Artigo 3.º

Sede

A federação tem sede em Lisboa, podendo ter delegações noutras localidades.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A federação orienta-se pelos princípios do sindicalismo democrático, consubstanciados na liberdade, unidade e democracia, bem como os da solidariedade entre todos os trabalhadores e da defesa do regime democrático, desenvolvendo a sua atividade com total independência em relação ao Estado, empresas, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas.

Artigo 5.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela FEBASE o direito de se organizarem em tendências nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- As tendências existentes na FEBASE exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela FEBASE.

3- O direito de tendência está regulamentado no capítulo VII destes estatutos.

CAPÍTULO III

Dos objetivos e competências

Artigo 6.º

Objetivos

Constituem objetivos da federação:

a) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados;

b) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical;

c) Promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego, à formação profissional, à participação no movimento sindical e ao desenvolvimento progressivo de uma carreira profissional adequada, incentivando a introdução de mecanismos inovadores com vista à articulação entre a vida profissional e a vida familiar, bem como a dinamização destes ideais junto de organizações nacionais e internacionais em que seja filiada.

Artigo 7.º

Competências

São competências da federação, nomeadamente:

a) Por delegação dos sindicatos seus filiados, negociar, celebrar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, para a melhoria das condições retributivas, socioprofissionais e, em geral, sobre todas as matérias relativas aos direitos e interesses dos trabalhadores que os sindicatos seus filiados representam;

b) Promover a edição de publicações para divulgação dos objetivos e ações da federação;

c) Filial-se ou cooperar com associações e organizações sindicais nacionais ou estrangeiras cujos fins sejam compatíveis com os seus estatutos;

d) Representar os sindicatos seus membros, por sua delegação, nas organizações internacionais em que estejam filiados;

e) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

f) Participar, nos termos da lei, ou por delegação dos sindicatos seus filiados, nas atividades de instituições ou organismos cuja constituição confira direito à participação de associações sindicais;

g) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses dos sindicatos seus filiados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais, após audição dos mesmos;

h) Prestar assistência sindical e jurídica aos sindicatos seus filiados, bem como assistência judiciária sob prévia deliberação do secretariado;

i) Promover, em articulação com os sindicatos filiados, a realização de atividades de ocupação dos tempos livres, desportivas, culturais ou outras, a nível nacional.

Artigo 8.º

Filiação

Podem requerer a sua inscrição e serem filiadas na Federação todas as associações sindicais que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e que aceitem os princípios estatutários da federação.

Artigo 9.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretário-geral, acompanhado dos seguintes documentos:

a) Exemplar dos estatutos da associação sindical;

b) Declaração de adesão conforme com as disposições estatutárias da organização requerente;

c) Ata da eleição dos corpos gerentes;

d) Último orçamento e relatório de contas aprovado;

e) Declaração do número de associados filiados na respetiva associação.

Artigo 10.º

Aceitação ou recusa do pedido de filiação

A aceitação ou recusa do pedido de filiação é da competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

CAPÍTULO IV

Dos filiados

Artigo 11.º

Direitos dos filiados

São direitos dos sindicatos filiados:

a) Indicar os representantes para os órgãos dirigentes da federação eleitos para o efeito em cada sindicato filiados;

b) Participar ativamente na vida da federação, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;

c) Beneficiar da ação desenvolvida pela federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns aos trabalhadores que representam;

d) Ser informados regularmente de toda a atividade desenvolvida pela federação.

Artigo 12.º

Deveres dos sindicatos filiados

São deveres dos sindicatos filiados:

a) Participar nas atividades da federação;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e as deliberações dos órgãos competentes;

c) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos, apoiando ativamente as ações da federação na prossecução dos seus objetivos;

d) Divulgar as publicações da federação;

e) Pagar as quotizações e demais contribuições estabelecidas nestes estatutos ou em regulamentos aprovados pelos órgãos competentes;

f) Enviar ao secretariado e à mesa, até 60 dias após a tomada de posse de novos corpos gerentes do sindicato respetivo ou, de imediato, sempre que tenha sido decidida a sua substituição, os nomes dos seus representantes nos órgãos da federação;

g) Informar, até ao final do primeiro trimestre de cada ano, a federação, do número de trabalhadores seus associados, à data de 31 de dezembro do ano anterior, que representa.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de filiado

Perdem a qualidade de filiado os sindicatos que:

- a) Se retirem voluntariamente da federação;
- b) Deixarem de pagar as quotizações por um período de seis meses e não paguem a totalidade do valor em dívida, no prazo de 30 dias após serem interpelados para o respetivo pagamento, por carta registada com aviso de receção;
- c) No caso de ter sido aprovado um plano de pagamento, não cumpram pontualmente, no prazo de 30 dias após carta registada com aviso de receção;
- d) Não cumprirem o disposto nos presentes estatutos.

Artigo 14.º

Readmissão de filiado

Os sindicatos filiados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão e, no caso da alínea b) do número anterior, desde que tenham efetuado a liquidação dos valores em dívida ou desde que exista um plano de pagamento aprovado e que esteja a ser pontualmente cumprido.

CAPÍTULO V

Dos órgãos da federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 15.º

Órgãos

Os órgãos da federação são:

- a) Conselho geral;
- b) Mesa do conselho geral;
- c) Secretariado;
- d) Comissão fiscalizadora de contas;
- e) Comissão disciplinar.

Artigo 16.º

Mandato

O exercício do mandato para os órgãos da federação é de quatro anos, sem prejuízo do disposto na alínea f) do artigo 12.º

Artigo 17.º

Funcionamento dos órgãos

Cada órgão da federação aprovará o seu regimento, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da federação, nomeadamente estabelecendo as regras de:

- a) Convocatória de reuniões;
- b) Fixação de reuniões ordinárias e a possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias;
- c) Exigência de quórum para as reuniões;
- d) Reconhecimento aos respetivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação;
- e) Deliberação por maioria ou por maioria qualificada;

- f) Elaboração de atas das reuniões;
- g) Responsabilidade coletiva e individual dos seus membros nos órgãos da federação, no respeito pela lei e por estes estatutos.

Artigo 18.º

Exercício dos cargos

1- Os membros dos órgãos da federação que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a sua retribuição, têm direito ao reembolso pela federação das importâncias correspondentes.

2- Os membros dos órgãos da federação, quando em serviço desta, têm direito ao reembolso das despesas efetuadas e cujo pagamento ficará a cargo do sindicato que representa de acordo com o regulamento de despesas do mesmo.

SECÇÃO II

O conselho geral da federação

Artigo 19.º

Composição e representação do conselho geral da federação

1- O conselho geral da federação é constituído pelos membros que compõem o secretariado e por representantes dos sindicatos filiados nos termos dos números seguintes.

2- Cada sindicato indicará cinco membros por cada 5000 associados ou fração.

3- No caso de algum dos sindicatos filiados ter um número de associados superior à soma dos associados de todos os outros, esse sindicato indicará um número de membros igual ao conjunto dos indicados por todos os outros sindicatos, não podendo, porém, ter maioria absoluta no conselho geral da federação.

4- Os membros a indicar nos termos dos números anteriores têm de pertencer aos órgãos dos respetivos sindicatos filiados.

Artigo 20.º

Competências do conselho geral

Compete, em especial, ao conselho geral da federação:

- a) Definir as orientações para a atividade da federação;
- b) Deliberar, sobre as propostas a apresentar às entidades patronais para revisão das convenções coletivas de trabalho, tabelas salariais ou outras matérias com incidência sobre os instrumentos de regulamentação coletiva, bem como autorizar os acordos finais respetivos, que o secretariado lhe submeta, sempre tendo em consideração as decisões tomadas pelos órgãos deliberativos de cada sindicato filiado;
- c) Analisar e pronunciar-se sobre a atuação dos órgãos da federação;
- d) Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais, nacionais e internacionais;
- e) Deliberar sobre alterações aos estatutos da federação;
- f) Eleger, por voto direto e secreto, a mesa do conselho geral, a comissão fiscalizadora de contas e a comissão disciplinar, devendo as respetivas candidaturas ser apresentadas à

mesa até 24 horas antes do início do conselho geral;

g) Aprovar o regulamento disciplinar;

h) Aprovar, anualmente, o relatório e contas, bem como o plano de atividades e o orçamento elaborados pelo secretariado, após parecer da comissão fiscalizadora de contas;

i) Aprovar o regulamento de funcionamento do conselho geral da federação;

j) Deliberar sobre a participação, como observadores, de sindicatos não filiados;

k) Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos de decisões do secretariado;

l) Pronunciar-se sobre todas as questões que o secretariado, a comissão fiscalizadora de contas ou a comissão disciplinar entendam dever submeter à sua apreciação;

m) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução da federação e do destino a dar ao património;

n) Deliberar sobre a admissão de outros sindicatos na federação, sob proposta do secretariado;

o) Aprovar regulamento que permita o recurso a meios telemáticos e o exercício do voto, nesses órgãos, por via eletrónica e/ou através da internet;

p) Aprovar, sob proposta do secretariado, os valores das quotizações respeitantes a cada sindicato filiado.

Artigo 21.º

Reuniões do conselho geral

1- O conselho geral da federação reúne em sessão ordinária:

a) Para aprovação do relatório e contas até 31 de maio de cada ano;

b) Para aprovação do plano de atividades e orçamento até 31 de dezembro de cada ano.

2- O conselho geral da federação reúne extraordinariamente:

a) Por deliberação do próprio conselho geral da federação;

b) A requerimento do secretariado, da comissão fiscalizadora de contas ou da comissão disciplinar;

c) A requerimento fundamentado de um dos sindicatos filiados;

d) A requerimento de qualquer sindicato filiado na federação, do secretariado, ou de membros do conselho geral, nas condições previstas na lei para as associações sindicais, para alteração, total ou parcial, dos estatutos da federação nos termos e de acordo com o artigo 52.º;

e) Nas condições previstas na lei para as associações sindicais.

3- O conselho geral só pode deliberar com a presença de metade mais um dos seus membros com direito a voto.

4- As reuniões do conselho geral da federação são dirigidas pela respetiva mesa.

5- A comissão fiscalizadora de contas e a comissão disciplinar podem participar nas reuniões do conselho geral da federação, sem direito a voto.

Artigo 22.º

Deliberações do conselho geral

1- As deliberações do conselho geral da federação são tomadas por maioria simples, salvo as previstas nas alíneas d), e) e m) do artigo 20.º, para as quais são exigidos os votos favoráveis de dois terços dos seus membros presentes.

2- Poderá ser instituído o voto eletrónico e/ou pela internet, desde que se mostre assegurada a autenticidade das declarações, a segurança das comunicações e o caráter direto e secreto do voto, mediante deliberação do conselho geral, que aprovará o respetivo regulamento.

Artigo 23.º

Convocação do conselho geral

As reuniões do conselho geral da federação são convocadas com observância das seguintes regras:

a) A convocatória das reuniões do conselho geral, previstas no número 1 do artigo 21.º deve ser feita com, pelo menos, 15 dias de antecedência;

b) A convocatória das reuniões do conselho geral, previstas nas alíneas a), b) e c) do número 2 do artigo 21.º deverá ser efetuada com um mínimo de 10 dias, salvo em caso de urgência, devidamente justificada, em que poderá ser feita com a antecedência de 48 horas, através do meio considerado mais eficaz e deverá, obrigatoriamente, incluir os pontos propostos pelos requerentes;

c) A convocatória do conselho geral para o exercício das funções previstas na alínea d) do número 2 do artigo 21.º, deverá ser efetuada com um mínimo de 60 dias de antecedência;

d) A convocatória do conselho geral, ao abrigo da alínea e) do número 2 do artigo 21.º, deverá obedecer aos termos estabelecidos na lei;

e) A convocatória do conselho geral, deverá indicar, sempre, a data, a hora e o local da reunião e dela deverá constar a respetiva ordem dos trabalhos.

SECÇÃO III

Mesa do conselho geral

Artigo 24.º

A mesa do conselho geral

1- A mesa do conselho geral é constituída por cinco membros efetivos e cinco suplentes, eleitos pelo conselho geral.

2- A mesa elabora e aprova o seu regulamento de funcionamento.

3- A mesa elegerá, na sua primeira reunião, o presidente, a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões, bem como dois secretários.

4- O presidente exercerá funções pelo período de um ano,

nos termos do regulamento de funcionamento da mesa do conselho geral.

5- O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos secretários, nos termos do regulamento de funcionamento da mesa do conselho geral.

Artigo 25.º

Competências da mesa do conselho geral

São competências da mesa do conselho geral:

- a) Assegurar o bom funcionamento e respetivo expediente das sessões do conselho geral;
- b) Receber e apreciar as candidaturas à mesa do conselho geral, à comissão fiscalizadora de contas e à comissão disciplinar;
- c) Tomar conhecimento da informação prestada ao abrigo da alínea f) do artigo 12.º;
- d) Elaborar as atas do conselho geral;
- e) Enviar para publicação no respetivo *Boletim do Trabalho e Emprego* dos elementos eleitos, bem como as respetivas substituições;
- f) Propor ao conselho geral a proposta de regulamento deste órgão.

Artigo 26.º

Competências do presidente da mesa do conselho geral

Compete, em especial, ao presidente da mesa do conselho geral:

- a) Presidir ao conselho geral;
- b) Conferir posse aos membros eleitos para a mesa do conselho geral, comissão fiscalizadora de contas e comissão disciplinar;
- c) Coordenar toda a atividade da mesa do conselho geral;
- d) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão ou o pedido de renúncia de algum dos seus membros;
- e) Convocar as sessões do conselho geral, nos termos do regulamento do conselho geral e destes estatutos;
- f) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- g) Convocar as reuniões da mesa do conselho geral nos termos do regulamento da mesa e destes estatutos.

Artigo 27.º

Reuniões da mesa do conselho geral

1- A mesa do conselho geral reunirá a convocatória do seu presidente, conforme o definido no regulamento de funcionamento ou por requerimento de qualquer dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

2- A mesa do conselho geral só poderá reunir desde que estejam presentes a maioria dos seus membros em efetividade de exercício e as deliberações serão tomadas por maioria simples, tendo o seu presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

SECÇÃO IV

O secretariado da federação

Artigo 28.º

Composição

1- O secretariado da federação é constituído por 24 membros efetivos, sendo 12 indicados pelo Mais Sindicato, 5 pelo SBN, 3 pelo SBC, 2 pelo STAS e 2 pelo SISEP e mais 5 suplentes, sendo 1 de cada sindicato.

2- Os membros serão indicados pela direção de cada sindicato, tendo de ser obrigatoriamente elementos efetivos ou suplentes da direção, ou órgão estatutário do sindicato.

3- Serão eleitos, de entre e pelos membros do secretariado:

a) Um secretário-geral, que coordenará a atividade do secretariado;

b) Um vice-secretário-geral por cada um dos sindicatos filiados.

4- O secretário-geral exercerá funções pelo período de um ano, nos termos do regulamento de funcionamento do secretariado.

5- O secretário-geral será substituído nas suas faltas e impedimentos, por um dos vice-secretários-gerais, nos termos do regulamento de funcionamento do secretariado.

6- Os membros efetivos do secretariado, em caso de impedimento, só poderão ser substituídos pelos suplentes do mesmo sindicato filiado.

7- Os membros suplentes poderão participar nas reuniões do secretariado, não tendo direito a voto.

Artigo 29.º

Competências do secretariado

Compete, exclusivamente, ao secretariado:

a) Dirigir e coordenar a atividade da federação de acordo com as deliberações dos órgãos competentes e tendo em conta os presentes estatutos;

b) Elaborar, com base nas sugestões apresentadas pelos sindicatos filiados, propostas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

c) Negociar, celebrar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

d) Elaborar, até 30 de abril de cada ano, o relatório e contas e, até 30 de novembro, o plano de atividades e o orçamento e submetê-los à comissão fiscalizadora de contas para parecer e ao conselho geral da federação para aprovação;

e) Analisar e propor ao conselho geral os pedidos de filiação e/ou readmissão na federação;

f) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;

g) Apreciar e remeter ao conselho geral da federação, para aprovação, o regulamento disciplinar apresentado pela comissão disciplinar;

h) Assegurar e desenvolver a ligação, a todos os níveis, entre os sindicatos filiados e entre estes e a federação;

i) Apreciar a situação político-sindical e definir as medidas mais adequadas à concretização das iniciativas e ações aprovadas pelo conselho geral da federação, bem como à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que os sindicatos filiados representam;

j) Propor ao conselho geral o valor da quotização de cada sindicato filiado, apurado de acordo com o artigo 42.º, número 1.

Artigo 30.º

Definição de funções dos membros do secretariado

1- O secretariado, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros, atribuindo-lhes funções específicas no órgão, por forma a assegurar o pleno exercício das suas competências.

2- O secretariado poderá delegar poderes para a prática de certos e determinados atos.

Artigo 31.º

Reuniões do secretariado

1- O secretariado reúne, pelo menos, uma vez por mês, nos termos do regulamento.

2- O secretariado poderá ainda reunir a requerimento de qualquer um dos sindicatos filiados.

Artigo 32.º

Deliberações do secretariado

1- As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

2- O secretariado só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, em efetividade de funções.

3- O secretário-geral não tem direito a voto de qualidade.

Artigo 33.º

Convocatória do secretariado

A convocação do secretariado incumbe ao secretário-geral ou a quem o substitua.

Artigo 34.º

Forma de obrigar

Para obrigar a federação são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois membros do secretariado.

SECÇÃO V

A comissão fiscalizadora de contas

Artigo 35.º

Composição da comissão fiscalizadora de contas

1- A comissão fiscalizadora de contas é constituída por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos pelo conselho geral da federação, devendo, na medida do possível, ser um

elemento de cada sindicato filiado.

2- Para a comissão fiscalizadora de contas não podem ser eleitos membros do conselho geral da federação ou do secretariado.

3- Em caso de impedimento de um membro efetivo, este será substituído pelo membro suplente sequencial na lista eleita.

Artigo 36.º

Competências da comissão fiscalizadora de contas

Compete à comissão fiscalizadora de contas:

- a) Fiscalizar as contas da federação;
- b) Emitir parecer sobre o relatório e contas, o plano de atividades e o orçamento apresentados pelo secretariado;
- c) Prestar esclarecimentos ao conselho geral da federação e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário;
- d) Eleger, na sua primeira reunião, um coordenador, a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões;
- e) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 37.º

Reuniões da comissão fiscalizadora de contas

1- A comissão fiscalizadora de contas reúne, pelo menos, duas vezes por ano, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes em efetividade de funções, devendo lavrar-se ata das suas decisões.

2- A comissão fiscalizadora de contas poderá, ainda, reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da federação.

3- A comissão fiscalizadora de contas só delibera validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO VI

A comissão disciplinar

Artigo 38.º

Composição da comissão disciplinar

1- A comissão disciplinar é constituída por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos pelo conselho geral da federação, devendo, na medida do possível, ser um elemento de cada sindicato filiado.

2- Para a comissão disciplinar não podem ser eleitos membros do conselho geral da federação ou do secretariado.

3- Em caso de impedimento de um membro efetivo, este será substituído pelo membro suplente sequencial na lista eleita.

Artigo 39.º

Competências da comissão disciplinar

1- Compete à comissão disciplinar:

- a) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares, propondo o respetivo procedimento ao órgão competente;

b) Prestar esclarecimentos ao conselho geral da federação e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário;

c) Eleger, na sua primeira reunião, um coordenador a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões;

d) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

e) Elaborar um regulamento disciplinar a apresentar ao secretariado, que o submeterá, após apreciação, ao conselho geral.

2- No uso das competências constantes da alínea a) do número anterior, deve ser assegurado o procedimento escrito e o exercício do direito de defesa.

Artigo 40.º

Reuniões da comissão disciplinar

1- A comissão disciplinar reúne sempre que necessário, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes em efetividade de funções e lavradas em ata.

2- A comissão disciplinar poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros.

3- A comissão disciplinar só delibera validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO VI

Das receitas

Artigo 41.º

Receitas

Constituem receitas da federação:

a) As quotizações dos sindicatos filiados;

b) As contribuições extraordinárias;

c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos;

d) Outras receitas legalmente previstas.

Artigo 42.º

Quotização

1- Sob proposta do secretariado da federação, o valor da quotização de cada associado é fixado pelo conselho geral da federação, tendo em conta a média proporcional ao número de mandatos de cada sindicato filiado, neste órgão e ao número de associados de cada sindicato filiado.

2- A quotização deverá ser enviada à federação até ao final do mês seguinte àquele a que respeitar.

CAPÍTULO VII

Direito de tendência

Artigo 43.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da FEBASE é reconhecido o direito de se organizarem

em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do conselho geral.

Artigo 44.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos da FEBASE.

Artigo 45.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante da FEBASE, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 46.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos nestes estatutos e na legislação em vigor.

Artigo 47.º

Constituição de tendências

A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa do conselho geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como do nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 48.º

Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 10 % dos membros do conselho geral.

Artigo 49.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 50.º

Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários da FEBASE;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos

sindicatos;

d) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 51.º

Da fusão, integração e dissolução

1- É ao conselho geral da federação que compete decidir sobre a fusão, integração e dissolução da federação, devendo, para o efeito, ser expressamente convocado.

2- A decisão sobre qualquer das competências referidas no número anterior só pode ser tomada por uma maioria qualificada de dois terços dos votos dos seus membros presentes.

3- Compete igualmente ao conselho geral da federação deliberar sobre a liquidação e o destino do património.

Artigo 52.º

Revisão dos estatutos

1- A alteração total ou parcial dos estatutos compete ao conselho geral da federação;

2- A convocação do conselho geral da federação para alteração dos estatutos pode ser requerida:

a) Pelo secretariado;

b) Por membros do conselho geral nas condições previstas na lei para as associações sindicais;

c) Por qualquer sindicato filiado na federação.

3- Sempre que o conselho geral da federação for convocado para alteração dos estatutos poderão ser apresentados projetos de alteração total ou parcial até 30 dias antes da realização do conselho geral.

Artigo 53.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 27 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 2 do livro n.º 3.

Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores que passa a denominar-se Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 20 de dezembro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2021.

CAPÍTULO I

Designação, sigla, âmbito, sede e símbolos

Artigo 1.º

Designação e âmbito

1- O Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT, é a organização sindical constituída por todos os trabalhadores que nela se inscrevam e que exerçam a sua atividade profissional por conta de outrem no setor dos transportes, inclusive os servidores do Estado.

2- O Sindicato Nacional dos Motoristas e outros Trabalhadores - SNMOT, abrange todo o território e tem a sua sede no Porto, podendo criar delegações ou outras formas de organização local que considerar necessárias.

Registado em 19 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 2 do livro n.º 3.

II - DIREÇÃO

UGT - Viana do Castelo, União Geral de Trabalhadores de Viana do Castelo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de dezembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Nataniel Mário Alves Araújo - SBN.

Ana Paula Teixeira Carvalho - SINDITE.

António Carlos Alves Mendes - SITESE.

Cristina Teixeira Peixoto - FNE.

Eduarda Maria Madeira Teixeira - SPZN.

Fernando Gonçalves Fraga - SINTAP.

Paulo Alexandre Ribeiro Ferreira Dias Fonseca - SBN.

Suplentes:

António Augusto Portela Martins - SPZN.

José Manuel Mourão Valéria - SINTAP.

Luís Carlos Silva Costa Marques - FNE.

Sindicato dos Funcionários do Ministério Público - SFMP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de setembro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Carla Manuela Condeixa Fernandes.
Secretário-geral - Carla Cristina Faustino Chaves.
Tesoureiro - Maria João Afonso Amaro Antunes.
Vogal - Bruno Miguel Bernardes Lucas Neira Nunes.
Vogal - Maria Paula Miranda Gomes.
Suplente - Nuno Álvaro Luís Ascenso.

UGT - Coimbra, União Geral de Trabalhadores de Coimbra - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Secretariado

Efetivos:

Presidente - José Ribeiro Jacinto dos Santos (SINTAP).
Vice-presidente - SPZC, representado por João Pedro Caetano Cainé.
Tesoureiro - SIBACE, representado por Fernando Miguel Gonçalves Pereira.
Vice-presidente - SINDEL, representado por João Carlos Simões Faria.
FNE, representada por José Manuel Oliveira Alfaiate.
SINTAP, representado por Mário José Saraiva Cação.
SINDEP, representado por Rosa Margarida Duarte Marques.

Suplentes:

SINDEL, representado por Áurea Cristiana Martins Bastos.
SPZC, representado por Paulo Manuel Simões.
SIBACE, representado por João Manuel Simões Carvalho Lopes.

Federação Nacional dos Médicos - F NAM - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de dezembro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Joana Savva Bordalo e Sá - Instituto Português de Oncologia do Porto.

Vice-presidentes:

João Gama Marques Proença - Aposentado.
Noel Éden Loureiro Carrilho - Centro Hospitalar Tondela Viseu.

Vogais efetivos:

Luísa Isabel Ferreira da Silva - Centro Hospitalar Universitário de Coimbra.
Mário Jorge Rego Santos - ULS Baixo Alentejo.
Paulo Jorge Ramos Passos - ULS Alto Minho.
Rosa Fátima Dinis Ribeiro - ACES Trás-os-Montes, Alto Tâmega e Barroso.

Vogais suplentes:

António Sousa Silva - Aposentado.
Maria Vitória Barbosa Martins - Hospital Distrital da Figueira da Foz.
Cátia Alexandra Ferreira Martins - ACES Grande Porto Seis Oriental.

Sindicato dos Transportes - ST - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de dezembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Rui Manuel Ribeiro Lopes.
Vice-presidente - Constantino Pereira.
Vice-presidente - Marta Sofia Santos Raimundo.
Vice-presidente - Henrique Manuel Albuquerque Seixas.
Vice-presidente - Rui Manuel Coelho Mendes Gonçalves.

Secretária-geral - Ana Patrícia Guerra Lopes da Silva.
Vogal - Carlos Alberto Cunha Araújo.
Vogal - João Paulo Rodrigues Mendes.
Vogal - Cristina da Conceição Ascenso Albuquerque.
Vogal - Ruben Carlos Pacheco Vieira Correia.
Vogal - Simão Felipe Patrício Alves Fontes.
Vogal - Carla Susana Pinto da Costa.
Vogal - Fernando Manuel Ramos Brito.
Vogal - Domingos Manuel Mendonça Carreiro.
Vogal - Ana Luísa Rocha Cortes.
Vogal suplente - Vanda Maria Patrício Pires Paula.
Vogal suplente - João Pedro Merêncio Bispo.
Vogal suplente - Isabel Maria André de Matos.
Vogal suplente - Acácio da Silva Ramos.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação das Empresas de Vinho do Porto - (AEVP) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 23 de novembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2012.

CAPÍTULO I

Da associação

Artigo 1.º

A Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) é uma associação sem fim lucrativo que tem por objeto a representação e proteção do interesse dos seus associados e a promoção e defesa da indústria e comércio dos vinhos do Porto e Douro e outros produtos víquicos da Região Demarcada do Douro em todo o espaço nacional e no estrangeiro.

Artigo 2.º

1- Tendo em vista atingir esses fins a AEVP deverá:

a) Representar os seus associados e prosseguir os respetivos interesses perante o Estado e os organismos oficiais, com especial incidência perante o IVDP, perante outras associações interprofissionais, profissionais, económicas e sindicais;

b) Assegurar a representação coordenada de todos os associados no conselho interprofissional do IVDP e nas suas secções Porto e Douro;

c) Cooperar com todas as entidades e organismos públicos e privados ligados à produção e comércio do vinho e, em especial, ao sector dos vinhos do Porto e Douro e outros produtos víquicos da Região Demarcada do Douro, com vista à definição e execução da respetiva política económica, nos seus diferentes aspetos;

d) Cssegurar, na atividade de produção, preparação e comercialização dos vinhos do Porto e Douro e de outros produtos víquicos da Região Demarcada do Douro, o respeito pelo princípio básico da garantia da genuinidade e qualidade do produto e promover, interna e internacionalmente, a defesa das respetivas denominações de origem, pelos meios adequados, inclusive a denúncia de fraudes às instâncias competentes;

e) Organizar e manter serviços de consulta, informação e apoio aos seus associados devidamente organizados por secção Porto e Douro;

f) Promover, quando conveniente, a atuação conjugada dos seus associados, nomeadamente no domínio da promoção do mercado dos Vinhos do Porto e Douro e de outros produtos víquicos da Região Demarcada do Douro, e representá-los na celebração de acordos coletivos de carácter comercial ou técnico, bem como de convenções coletivas de trabalho;

g) Exercer quaisquer outras funções que, de harmonia com a lei e a sua natureza, lhe caibam e que venham a ser deliberadas pela assembleia geral.

2- A AEVP estabelecerá contactos com associações, organismos afins e complementares, nacionais e internacionais, podendo neles filiar-se mediante deliberação da assembleia geral.

Artigo 3.º

A AEVP tem a sua sede em Vila Nova de Gaia, na Rua Dr. António Granjo, n.º 207 e poderá criar, mediante deliberação da assembleia geral, delegações no país ou no estrangeiro.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

1- Podem inscrever-se como associados da AEVP todas as pessoas singulares ou coletivas, com ressalva do disposto no artigo seguinte, que exerçam como principal, a atividade de indústria e comércio de Vinho do Porto e/ou Vinho do Douro e de outros produtos víquicos da Região Demarcada do Douro.

2- São considerados associados fundadores os sócios que intervieram no ato constitutivo da associação.

3- Podem ser designados pela assembleia geral, nos termos de regulamento que a mesma aprovará, associados honorários ou de mérito.

Artigo 5.º

Não podem ser admitidos como associados:

a) Quem tiver sido condenado por crimes de insolvência dolosa, frustração de créditos e insolvência negligente ou favorecimento de credores;

b) As pessoas singulares ou coletivas relativamente às quais se verifique qualquer das situações previstas nas alíneas b) a d) do número 6 do artigo 10.º

Artigo 6.º

1- O pedido de admissão como associado será dirigido por

escrito à direção, acompanhado dos documentos comprovativos da observância das exigências legais a que estiver sujeito o exercício da atividade referida no número 1 do artigo 4.º

2- A direção deverá deliberar no prazo de 60 dias. Se for recusada a admissão, pode o interessado ou qualquer associado interpor recurso da respetiva deliberação para a assembleia geral, o qual será apresentado ao presidente da respetiva mesa.

Artigo 7.º

Constituem direitos dos associados:

a) Participar nas reuniões da assembleia geral, plenário ou secção, e eleger e ser eleito para os diferentes órgãos da associação, com exceção do diretor-executivo;

b) Beneficiar das funções e ação de representatividade coletiva da AEVP e do apoio que esta possa prestar-lhes na defesa dos seus interesses;

c) Utilizar os serviços da AEVP, nas condições que possam vir a ser estabelecidas em regulamento.

Artigo 8.º

1- Constituem deveres dos associados:

a) Pagar a joia de inscrição, a quota e outras contribuições eventuais que forem fixadas pela assembleia geral nos prazos que vierem a ser estabelecidos;

b) Atribuir à AEVP, exclusivamente para efeitos de representação do comércio nas secções Porto e Douro do conselho interprofissional do IVDP, o seu volume de comercialização dos Vinhos do Porto e Douro e de outros produtos víquicos da Região Demarcada do Douro;

c) Cumprir as deliberações dos órgãos da associação, tomadas em harmonia com a lei e os estatutos, bem como observar as convenções coletivas, os acordos e os compromissos celebrados ou assumidos pela AEVP que os vinculem;

d) Atender às recomendações emanadas dos órgãos da associação;

e) Prestar à AEVP as informações e a colaboração que forem necessárias para o total prosseguimento dos seus fins.

Artigo 9.º

1- A quota devida será composta por:

a) Uma verba fixa;

b) Uma verba variável calculada em função do volume de vendas de Vinho do Porto e de Vinho do Douro de cada associado no ano anterior, certificado pelo IVDP.

2- O orçamento anual especificará a parte das despesas da associação que não serão cobertas pela quota fixa ou por outros proveitos.

3- A quota parte de cada associado será calculada na proporção das suas vendas em relação às do conjunto de todos os associados.

4- A quota variável resultará da divisão proporcional das despesas não cobertas segundo a proporção acima referida.

5- A parte das receitas de quotização correspondente à quota fixa não poderá exceder 25 % do total das quotas pagas pelos associados.

6- No cômputo das vendas para efeito do número 2 serão

englobadas as vendas das empresas que, não sendo associadas da AEVP, estão ligadas a associados que dela fazem parte por via de uma administração comum, de participações sociais cruzadas ou de qualquer outro vínculo estável.

Artigo 10.º

1- Os associados ficam sujeitos à ação disciplinar da AEVP, podendo às suas faltas ser aplicadas as sanções de advertência, multa, suspensão e exclusão.

2- A advertência cabe no caso de infração dos presentes estatutos, nomeadamente do disposto no artigo 8.º e pode ser aplicada pela direção, depois de ouvido o associado.

3- A multa cabe nos casos de reincidência sistemática na prática de factos que já tenham dado lugar a advertência e de comportamento gravemente lesivo dos objetivos, da atividade ou do prestígio da AEVP, e bem assim nos casos em que, havendo fundamento para exclusão, ocorram circunstâncias atenuantes.

4- A multa pode ascender até 5 vezes a quotização anual e será aplicada pela direção ou, na hipótese prevista na parte final do número anterior, pela assembleia geral.

5- Da deliberação da direção que suspenda qualquer associado cabe recurso para a assembleia geral, o qual deve ser interposto na razão de vinte dias para o presidente da respetiva mesa e tem efeito suspensivo.

6- São fundamentos de exclusão da AEVP:

a) A abertura de falência qualificada de culposa ou de fraudulenta;

b) A condenação, no país ou no estrangeiro, por falsificação dos Vinhos do Porto e do Douro e de outros produtos víquicos da Região Demarcada do Douro;

c) A condenação por crime de difamação contra qualquer outro associado, quando aquela se refira ao exercício da sua atividade comercial;

d) A adoção de práticas comerciais fraudulentas ou lesivas dos usos da boa-fé ou que desacreditem a denominação de origem ou o comércio dos Vinho do Porto e do Douro e de outros produtos víquicos da Região Demarcada do Douro, verificada pelas instâncias oficiais competentes;

e) A reincidência na prática de atos que já tenham dado lugar à aplicação de multa ao associado.

7- A competência para decretar a exclusão da AEVP pertence à assembleia geral, e será exercida mediante proposta da direção. A exclusão terá de ser aprovada por 75 % dos votos expressos.

8- A readmissão de associados excluídos da AEVP carece de aprovação da assembleia geral, mas não pode ter lugar durante os três anos seguintes à exclusão.

9- Os termos do processo a seguir para a aplicação das sanções de multa e exclusão serão fixados em regulamento, o qual deverá, em todo o caso, garantir a audiência prévia do arguido e assegurar as condições indispensáveis ao pleno exercício do seu direito de defesa, devendo todo o procedimento ser efetuado por escrito.

Artigo 11.º

Perde a qualidade de associado da AEVP todo aquele que:

- a) Cessar o exercício da atividade referida no número 1 do artigo 4.º;
- b) Deixar de pagar as suas quotas ou outras contribuições durante um período superior a seis meses;
- c) Solicitar a sua exoneração, por escrito, à direção;
- d) For excluído, nos termos dos números 6 e 7 do artigo anterior.

CAPÍTULO III

Dos órgãos da associação

SECÇÃO I

Disposições comuns

Artigo 12.º

- 1- Os órgãos da AEVP são a assembleia geral, a direção, o diretor-executivo e o conselho fiscal.
- 2- Todos os órgãos da AEVP, com exceção do diretor-executivo, deverão ser maioritariamente constituídos por associados cujo valor da quota variável seja maioritariamente Vinho do Porto.

Artigo 13.º

- 1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos pelo plenário da assembleia geral por um período de 3 anos, de entre os associados, singulares ou coletivos, representados pelos seus administradores ou gerentes, ainda que aposentados, mas desde que devidamente confirmados pelo respetivo associado.
- 2- Não é permitida a eleição para o mesmo triénio e para qualquer dos órgãos da associação de mais de um administrador ou gerente do mesmo associado.
- 3- A eleição far-se-á por maioria absoluta dos sufrágios expressos com exclusão dos votos nulos ou em branco; se não se atingir esta maioria, considera-se eleito aquele que em segundo escrutínio obtiver maior número de votos.
- A perda da qualidade de administrador ou gerente de qualquer associado acarreta automaticamente a cessação de funções nos órgãos da associação, salvo no caso em que a intenção de manter ou ocupar funções nos órgãos da associação for devidamente confirmada pelo associado respetivo.
- 4- A posse dos titulares dos órgãos da associação será conferida pelo presidente, em exercício, da mesa da assembleia geral.
- 5- Os órgãos da AEVP poderão ser remunerados caso o plenário da assembleia geral o delibere.

Artigo 14.º

- 1- Ocorrendo a destituição da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal ou de qualquer dos respetivos membros, proceder-se-á no prazo de 30 dias à eleição para o respetivo órgão ou cargo, exercendo os associados eleitos as suas funções pelo tempo que faltar para se completar o mandato dos titulares destituídos.
- 2- Se coletivamente a direção for destituída ou renunciar

ao seu mandato, as suas competências deverão ser asseguradas pela mesa da assembleia geral até se realizar a eleição prevista no número anterior.

Artigo 15.º

Ocorrendo qualquer vaga na mesa da assembleia geral, na direção ou no conselho fiscal aplicar-se-á o disposto no número 1 do artigo anterior.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 16.º

- 1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos e poderá reunir-se em plenário ou em secções Porto e Douro.
- 2- A assembleia geral reunirá em plenário quando a ordem de trabalhos respeite ambas as secções.
- 3- Reunirá por secções quando a ordem de trabalhos respeite apenas e claramente a uma das secções representadas.
- 4- A convocatória para uma secção será efetuada respetivamente aos associados com representação nessa secção, devendo os votos exercidos serem também os respetivos à representação da secção que se reúne em assembleia geral.
- 5- A convocatória para plenário será efetuada a todos os Associados devendo os votos aí exercidos serem o somatório dos atribuídos respetivamente na secção Porto e na secção Douro.
- 6- A assembleia geral terá uma mesa constituída por um presidente e dois secretários, eleitos nos termos do artigo 13.º; Na sua falta serão substituídos por quem os associados presentes à reunião designarem entre si.
- 7- Os trabalhos da assembleia, reunida em plenário ou em secções Porto ou Douro, serão dirigidos pelo presidente da mesa competindo aos secretários assegurar o expediente e a redação das atas das reuniões.

Artigo 17.º

- 1- Compete à assembleia geral reunida em plenário:
 - a) Eleger os membros da sua mesa, da direção e do conselho fiscal e deliberar sobre a sua destituição;
 - b) Aprovar o relatório e contas apresentados anualmente pela direção, o plano de atividades e o orçamento anual por esta organizado;
 - c) Alterar os estatutos e aprovar os regulamentos da associação;
 - d) Deliberar sobre a aquisição, venda ou qualquer forma de oneração de bens imóveis;
 - e) Deliberar sobre a extinção da associação;
 - f) Fixar, mediante proposta da direção e sob parecer do conselho fiscal, o montante da joia de inscrição e das quotas e outras contribuições a pagar pelos associados;
 - g) Apreciar os pedidos de admissão de novos associados propostos pela direção;
 - h) Deliberar sobre a adesão ou participação em associações, organismos afins e complementares nacionais e inter-

nacionais.

2- Compete especificamente à secção Porto da assembleia geral:

a) A atribuição de mandatos relativos à participação na secção Porto do conselho interprofissional do IVDP;

b) Analisar o plano estratégico do Vinho do Porto elaborado pelo conselho interprofissional do IVDP;

c) A discussão das normas a integrar no comunicado de vindima nomeadamente:

i) O quantitativo de autorização de produção de mosto genérico e os seus critérios de distribuição a serem fixados no comunicado de vindima elaborado pelo IVDP;

ii) Os ajustamentos anuais ao rendimento por hectare determinando a quantidade de mosto que deve ser produzido em cada ano na Região Demarcada do Douro;

iii) As normas e prazos para efeito de obtenção de capacidade de vendas;

iv) O quantitativo e o regime de utilização das aguardentes víquicas na autorização de produção dos mostos aptos à atribuição da denominação de origem Porto;

d) Outros assuntos que respeitem especificamente ao Vinho do Porto.

3- Compete especificamente à secção Douro da assembleia geral:

a) A atribuição de mandatos relativos à participação na secção Douro do conselho interprofissional do IVDP;

b) Analisar o plano estratégico do Vinho do Douro elaborado pelo conselho interprofissional do IVDP;

c) Outros assuntos que respeitem especificamente ao Vinho do Douro.

4- Os associados poderão fazer-se representar por um outro associado no pleno gozo dos seus direitos associativos, nas reuniões para que forem convocados. Porém, nenhum associado, com exceção do presidente da mesa da assembleia geral, poderá deter mais que duas representações individuais.

Artigo 18.º

1- A assembleia geral reunirá, até 31 de março do ano seguinte, para discutir e votar o relatório e contas.

2- A assembleia geral reunirá também no mês de novembro para discutir e votar o orçamento e o plano de atividades para o exercício seguinte e, trienalmente, para proceder à eleição prevista no artigo 13.º

3- A assembleia terá ainda as reuniões extraordinárias que forem convocadas por iniciativa do presidente da respetiva mesa, da direção ou do conselho fiscal, neste caso para tratar de assuntos respeitantes à sua esfera de competência, ou a requerimento de, pelo menos, metade dos associados.

Artigo 19.º

1- A assembleia geral é convocada pelo presidente da respetiva mesa ou, na sua falta ou impedimento, por um dos secretários, por meio de aviso postal registado ou electrónico com recibo de leitura, expedido para todos os associados com um mínimo de 8 dias de antecedência. Do aviso convocatório constará o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

2- A assembleia extraordinária trienal para a eleição dos

órgãos sociais eletivos deverá ser convocada nos termos do número anterior, mas com um prazo mínimo de 60 dias de antecedência.

3- A assembleia não pode deliberar sobre matéria não incluída na ordem do dia, mas o presidente da mesa pode conceder um período máximo de meia hora no início ou no final de cada reunião, para nele serem tratados, sem carácter deliberativo, quaisquer assuntos de interesse para a AEVP.

Artigo 20.º

1- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocação, desde que estejam presentes ou representados, pelo menos metade dos associados. Não havendo quórum, funcionará, em segunda convocação, meia hora depois da marcada para o início da reunião, com qualquer número de associados presentes ou representados.

2- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados, salvo o disposto nos números seguintes e no número 7 do artigo 10.º

3- As deliberações sobre a alteração dos estatutos, sobre admissão de associados requerem um mínimo de dois terços dos votos dos associados expressos em plenário da assembleia geral.

4- A dissolução da associação requer o voto favorável de, no mínimo, 75 % dos votos expressos em plenário da assembleia geral.

Artigo 21.º

1- O pagamento da quota fixa dá direito a vinte votos.

2- Cada associado terá ainda o número de votos correspondentes ao seu volume de comercialização de Vinho do Porto e de Vinho do Douro, tendo em conta o peso determinado para o financiamento do orçamento conforme o artigo 9.º número 2, até ao limite de 10 vezes o número de votos do associado com menor número de votos.

3- Os votos serão determinados anualmente no início de janeiro e deles será dado conhecimento aos associados.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 22.º

1- A direção da AEVP é constituída por um presidente e por 6 vogais da direção.

2- O diretor-executivo integra a direção.

Artigo 23.º

1- Compete à direção:

a) Nomear e destituir o diretor-executivo, nos termos do número 1 do artigo 27.º;

b) Prover à realização dos objetivos definidos nos artigos 1.º e 2.º programando, promovendo e orientando a atividade a desenvolver pela AEVP nesse sentido;

a) Submeter à assembleia geral os projetos de regulamento elaborados pelo diretor-executivo;

b) Submeter à assembleia geral até 31 de março de cada ano, o relatório e contas referente ao ano anterior;

c) Submeter à assembleia geral até 30 de novembro de cada ano, o orçamento e plano de atividades para o ano seguinte, bem como a proposta de joia de inscrição, das quotas e de outras contribuições a pagar pelos associados;

d) Admitir associados, nos termos do artigo 6.º e exercer a ação disciplinar prevista no artigo 10.º;

e) Nomear os representantes da AEVP no conselho interprofissional do IVDP.

2- A direção poderá convocar associados para reuniões de estudo, constituir grupos de trabalho para a auxiliar na execução de tarefas definidas.

3- Das reuniões de direção serão lavradas atas onde constem, nomeadamente, as deliberações tomadas.

Artigo 24.º

1- A direção reunirá, em princípio, uma vez por mês e sempre que o presidente o julgue necessário ou tal lhe seja solicitado pela maioria dos seus membros.

2- A direção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros e as suas deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente direito a voto de qualidade.

Artigo 25.º

Compete ao presidente da direção:

1- a) Representar a associação em juízo e fora dele;

b) Representar a direção, convocar e dirigir as reuniões e coordenar e orientar a respetiva atividade.

2- O presidente será substituído na sua falta ou impedimento por um dos vogais da direção em que ele especificamente delegue ou pelo diretor-executivo.

Artigo 26.º

1- A AEVP obriga-se perante terceiros mediante a intervenção do presidente ou, na sua falta ou impedimento, do diretor-executivo e de outro membro da direção.

2- A direção poderá constituir procuradores para a prática de atos certos e determinados.

SECÇÃO IV

Do diretor-executivo

Artigo 27.º

1- Cabe à direção nomear e destituir o diretor-executivo, carecendo tais atos de expressa ratificação da assembleia geral em sessão extraordinária convocada para o efeito.

2- O cargo de diretor-executivo não poderá ser preenchido por pessoa de algum modo vinculada a qualquer entidade, seja ou não associada da AEVP, que se dedique à indústria e comércio dos Vinhos do Porto e Douro ou de outros produtos vinhos da Região Demarcada do Douro.

3- O diretor-executivo reporta diretamente ao presidente da direção, sem prejuízo dos direitos que os presentes estatutos lhe conferem.

Artigo 28.º

1- Compete ao diretor-executivo:

a) Participar nas reuniões de direção;

b) Representar a associação em juízo e fora dele, nomeadamente perante todas as instituições e organismos, sempre que o presidente o entenda conveniente;

c) Administrar a associação e, nomeadamente, organizar e superintender os seus serviços;

d) Elaborar e submeter à direção propostas de contratação de pessoal e suas remunerações;

e) Elaborar propostas de regulamentos a apresentar à direção;

f) Elaborar o relatório, balanço e contas, o plano de atividades e o orçamento da associação;

g) Proceder a estudos de interesse específico para o comércio dos Vinhos do Porto e Douro e de outros produtos vinhos da Região Demarcada do Douro;

h) Elaborar propostas a submeter à direção com vista à prossecução dos objetivos da AEVP;

i) Executar as deliberações da direção.

2- O diretor-executivo poderá assinar o expediente corrente e, conjuntamente com qualquer membro da direção, movimentar contas bancárias e sacar e endossar cheques.

3- O diretor-executivo poderá delegar em funcionários da associação a assinatura de documentos de expediente corrente e a prática de atos relativamente aos quais considere poder dispensar, sem inconveniente, a sua intervenção direta.

Artigo 29.º

1- O diretor-executivo participará como membro de pleno direito nas reuniões da direção.

2- O diretor-executivo participará por direito próprio nas assembleias gerais, com o direito a usar da palavra e a formular propostas, mas sem direito de voto.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 30.º

O conselho fiscal da AEVP é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 31.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar as contas da associação pelo menos semestralmente;

b) Emitir parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direção;

c) Emitir parecer sobre o montante da joia de inscrição, das quotas e outras contribuições a pagar pelos associados.

Artigo 32.º

O funcionamento do conselho fiscal rege-se pelo disposto no número 2 do artigo 24.º, na parte em que este lhe for aplicável.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 33.º

A AEVP fará valer as faculdades que lhe sejam atribuídas e os direitos que aos seus associados fundadores caibam relativamente ao património do grémio dos exportadores de Vinho do Porto.

Artigo 34.º

1- No caso de serem transferidos para a AEVP quaisquer bens, em resultado do exercício de direitos dos associados fundadores sobre o património do grémio dos exportadores de vinho do Porto, a estes só será exigido o pagamento de joia se o valor da sua quota de participação nos referidos bens for inferior ao montante da joia fixada, e apenas na me-

da desta diferença.

2- O valor da quota de participação a que se refere o número anterior determina-se em função das contribuições relativas aos bens transferidos.

3- Os bens transferidos, na parte excedente ao montante da joia fixada, constituirão um fundo especial que só poderá ser movimentado com o consentimento da maioria dos associados fundadores.

Artigo 35.º

1- No caso de extinção voluntária da AEVP, o seu património líquido será atribuído à associação que seja constituída prosseguindo os mesmos fins ou fins similares.

Registado em 23 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 153 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação das Empresas de Vinho do Porto - (AEVP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de novembro de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Symigton Family Estates - Vinhos, SA - António Jorge Marquez Filipe.

Vogal - Adriano Ramos Pinto -Vinhos, SA - Jorge Chamis Rosas.

Vogal - Gran Cruz Porto - Sociedade Comercial de Vinhos, L.ª - Jorge Manuel Morais Alves Dias.

Vogal - Niepoort Vinhos, SA - José Teles Dias da Silva.

Vogal - Sogevinus Fine Wines, SA - Sérgio Marly Caminal.

Vogal - Sogrape Vinhos, SA - Miguel Cunha Teixeira Pessanha.

ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de outubro de 2022 para o mandato de dois anos.

Presidente	Vital Rodrigues de Almeida	Ciclo-Fapril - Indústrias Metalúrgicas, SA
Vice-presidente Duas Rodas	Pedro Jorge Pinto Oliveira de Araújo	Polisport - Plásticos, SA
Vice-presidente Ferragens	Miguel Ângelo Pereira dos Santos	Manufacturas Santos, SA
Vice-presidente Mobiliário	Carlos Manuel Duarte	ITALBOX - Utilidades Domésticas, L.ª
Vice-presidente Afins	João Carlos Ribeiro Miranda	Miranda & Irmão, L.ª
1.º secretário	Luis Enrique Gonçalves Santiago	A. J. Maias, SA
Tesoureiro	José Aleixo Lopes Santiago	EPEDAL - Indústria de Componentes Metálicos, SA

Vogal efetivo	Isabel Alexandra Rolo Gomes	SRAMPORT - Transmissões Mecânicas, L. ^{da}
Vogal efetivo	Paulo Alexandre Cardoso Figueiredo Cruz	TUPAI SA
Vogal efetivo	Henrique Ferreira	HFA - Henrique, Fernando & Alves, SA
Vogal efetivo	Hugo Almeida	OK Embalagens - Com. Transf. Produtos embalagem, L. ^{da}

**CIP - Confederação Empresarial de Portugal -
Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de março de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - António Manuel Frade Saraiva.

Vice-presidentes:

João Pedro Mendes de Almeida Lopes.
Armindo Lourenço Monteiro.
Rafael da Silva Campos Pereira.
Carlos Manuel da Silva Cardoso.
Jorge Manuel Tomás Henriques.
Isabel Sofia Bragança Simões de Barros.

Vogais:

Óscar Manuel Oliveira Gaspar.
Paulo Jorge Cleto Duarte.

Eduardo da Silva Rangel.
Luís Miguel Magalhães Ribeiro.
José Eduardo Marcelino de Carvalho.
Nuno Maria Pinto de Magalhães Fernandes Thomaz.
António Miguel Batista Poças da Rosa.
António José Pereira Redondo.
Maria Elena Aldana Castillo.
Fernando Paiva de Castro.
Gonçalo Castro de Medina Figueiredo de Barros.
João António Morais da Costa Pinto.
José Manuel da Silva Couto.
Leonor Moreira Ribeiro Gonçalves Ferreira de Sotto-
mayor.
Luís Augusto Nesbitt Rebelo da Silva.
Maria Salomé da Conceição Rafael.
Mário Jorge Moreira Torres Machado.
Vítor José Cabrita Neto.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

EIKON - Centro Gráfico, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de janeiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EIKON - Centro Gráfico, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE - Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 28 de abril de 2023, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: EIKON - Centro Gráfico, SA.

Morada: Estrada Principal do Campo Raso, n.º 9, 2710-139 Campo Raso - Sintra.»

Akwel Tondela (Portugal), L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte, SITE - NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de janeiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na Akwel Tondela (Portugal), L.^{da}

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE - CN informa V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa Akwel Tondela (Portugal), L.^{da}, com sede na Zona Industrial da Adiça, 3460-070 Tondela, no dia 13 de abril de 2023.»

SOTEIS - Sociedade Internacional de Turismo, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de janeiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na SOTEIS - Sociedade Internacional de Turismo, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunica-se a V. Ex.^{as} a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SOTEIS - Sociedade Internacional de Turismo, SA - Lisboa Marriott Hotel, nos dias 16 e 18 de maio de 2023, no horário das 10h00 às 12h00 e das 14h30 às 17h00, nas instalações da empresa, junto ao departamento de contabilidade.»

Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei

n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de janeiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L.^{da}:

«Nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos por este meio comunicar que no dia 21 de abril de 2023 se realizará nas instalações da Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L.^{da}, sita em Centro Empresarial Alfrapark/Est. Alfragide, 67, 2610-008 Amadora, a eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

(Seguem as assinaturas de 21 trabalhadores.)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Secretaria-Geral da Educação e Ciência - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Secretaria-Geral da Educação e Ciência, realizada em 21 de dezembro de 2022.

Efetivos:

Isabel Maria Rodrigues Correia.
Cristina Maria Roque Jesus Magro.

Suplentes:

Márcia Filipa Fragata Bernardo Santos Leal.
Carla Maria de Noronha da Silveira Carvalho Santos Taborda.

Observações: A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no número 3 do artigo 27.º da mesma lei.

Registado em 26 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 6, a fl. 159 do livro n.º 1.

Amorim Subertech, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Amorim Subertech, SA, realizada em 16 de dezembro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2022.

Efetivo:

Pedro Miguel Gomes Santos.

Suplente:

Marlon Jesus Mascarenhas Moreira e Sá.

Registado em 23 janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 5, a fl. 159 do livro n.º 1.

Amorim Cork Flooring, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Amorim Cork Flooring, SA, realizada em 16 de dezembro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2022.

Efetivos:

Armando Augusto Silva Carvalho.
José Luís Vieira Sousa.
Moisés Oliveira e Silva.
Pedro Alberto Silva Baptista.

Suplentes:

Marcos Alberto Pereira de Sousa.
Marco Paulo Pereira Pires.
Pedro Nuno Oliveira Lopo.
Tiago Filipe Monteiro Martins.

Registado em 26 janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 7, a fl. 159 do livro n.º 1.

Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.^{da}, realizada em 13 de janeiro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2022.

Efetivos:

Paula Cristina Gonçalves.

Aurora Carolina Pinto Vieira.

Margarida Sónia Monteiro Soares.
Sandra Cristina Bonifácio Marinho.
Maria Graça M. Correia Silva.

Suplentes:

Daniel Ramalho Roseira.
Maria da Conceição Silva Azevedo.
Luzia Conceição Rocha Pereira.

Registado em 19 janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 4, a fl. 159 do livro n.º 1.