

PROPOSTA PARA CCTH (CONTRATO COLETIVO TRABALHO HORIZONTAL) COM SIMM-SINDICATO INDEPENDENTE DE MOTORISTAS DE MERCADORIAS

CAPÍTULO I

ÂMBITO, VIGÊNCIA E REVISÃO

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1. A presente regulamentação coletiva de trabalho horizontal, adiante designada CCTH, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias, adiante designada por ANTRAM (primeira signatária) e por outro, todos os motoristas ao seu serviço, em linhas nacionais ou internacionais filiados no Sindicato Independente de Motoristas de Mercadorias (segunda signatária).

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1. Este CCTH entra em vigor 5 dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.
2. O período de vigência será de 36 (trinta e seis) meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
3. Quanto á tabela salarial e ás cláusulas de expressão pecuniária (Anexo II), as mesmas serão atualizadas de doze meses em doze meses a contar da sua entrada em vigor.
4. Decorrido o prazo de vigência referido no número dois desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:
 - a) Não tendo havido denúncia, o CCTH renova-se sucessivamente por períodos de um ano;
 - b) Havendo denúncia, o CCTH mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo dezoito meses;
 - c) Decorrido o período referido na alínea anterior, o CCTH mantém-se em vigor durante sessenta dias após qualquer uma das partes comunicar ao Ministério responsável pela área laboral e á outra parte, que o processo de renegociação terminou sem acordo, após o que caduca.
5. Os valores relativos á retribuição base, complemento salarial e diuturnidades, serão atualizados anualmente nos termos do número três, de acordo com a inflação registada de janeiro a dezembro do ano anterior e produzirão efeitos a partir de um de janeiro de cada ano.

Clausula 3.ª

(Forma e tempo de revisão)

1. A denúncia far-se-á por meio de documento escrito, e conterà proposta de revisão, total, ou parcial, do CCTH.
2. A denuncia só poderá ter lugar nos sessenta dias anteriores ao termo do convencionado na clausula anterior.
3. A contraproposta á proposta de revisão da convenção, deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

Clausula 4.ª

(Condições de admissão)

1. Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de dezoito anos, disponha das habilitações legais para a prática da condução e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das funções de motorista.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1. No contrato de trabalho sem termo o período experimental, tem a seguinte duração:
 - a) Sessenta dias para motoristas das categorias B.
 - b) Sessenta dias para motoristas das categorias C, C1 e BE.
 - c) Noventa dias para motoristas das categorias C1E, CE e transportes especiais.
2. Ao prazo experimental acresce o período de formação inicial ministrada, que nunca poderá ser superior ao período experimental.
3. Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental não poderá exceder as seguintes durações:
 - a) Trinta dias em caso de contrato com duração superior a seis meses.
 - b) Quinze dias em caso de contrato com duração igual ou inferior a seis meses.
4. Tendo o período experimental durado mais de trinta dias, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, depende de aviso prévio escrito de no mínimo sete dias civis.
5. Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, depende de aviso prévio escrito de no mínimo quinze dias civis.
6. 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 6.ª

(Categorias profissionais)

1. Os trabalhadores abrangidos por este CCTH, serão classificados em harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes no Anexo I. Para os trabalhadores já admitidos na data de entrada em vigor do presente CCTH proceder-se-á, caso seja esse o caso, á redenominação de categoria profissional.
2. É vedado á empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das presentes neste CCTH.
3. Sempre que, perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria profissional a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponder a retribuição mais elevada.

Cláusula 7.ª

(Quotização)

1. Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia dez de cada mês, ás 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.

CAPÍTULO III

DOS DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 8.ª

(Deveres da empresa)

1. São deveres da empresa:
 - a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTH, bem como prestar ás associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
 - b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, sempre que estes os solicitem;
 - c) Nos termos e dentro das linhas legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, associações sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;
 - d) Exigir a cada trabalhador, apenas o trabalho compatível com a sua respetiva categoria profissional;
 - e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional, salvo os previstos na lei;
 - f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto dos pontos de vista físicos, psíquicos como morais;
 - g) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida. O seguro abrange o trabalhador desde que inicia até ao fim do seu período de trabalho, assim como nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

- h) Proporcionar aos trabalhadores, nos termos da lei a necessária formação, atualização e aquisição de competências para o seu 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, ou outros a ela inerentes, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 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 nº 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 o transporte, de e para o local de trabalho sempre que este não coincida com a sede da empresa ou local de trabalho a que o trabalhador está afeto;
- m) Assinar logo que possível, os resumos semanais dos livretes dos horários de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho extraordinário nele registado;
- n) Adquirir o livrete de trabalho, referido na Portaria nº 983/2008 de 27 de setembro, podendo o trabalhador adquirir o mesmo no sindicato onde está filiado;
- o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa um local apropriado para a satisfação das necessidades de higiene assim como local para tomar duche;
- p) Fornecer aos seus motoristas uma pasta, designada por (Pasta de Instruções de Serviço), onde devem constar entre outras, as principais instruções de trabalho, principais rotas a efetuar, regras de e locais de abastecimento de combustível e restrições á circulação nos países em que normalmente circulam;
- q) Fornecer para cada viatura meios de pagamento de combustíveis, portagens e outras despesas que possam surgir no decurso da viagem relacionadas com a operação de transporte a realizar, esses meios de pagamento serão entregues á guarda do motorista;
- r) Seis meses após a entrada em vigor deste CCTH, todos os veículos com beliche, que venham a ser adquiridos pelas empresas, terão obrigatoriamente de estar equipados com sistema autónomo de aquecimento, ar-condicionado elétrico ou sistema equivalente;

Cláusula 9.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1. São deveres dos trabalhadores:
 - a) Cumprir as cláusulas do presente CCTH, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários ás disposições do presente CCTH 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 CCTH;
 - d) Acompanhar com interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

- e) Velar pela boa conservação e utilização dos bens e equipamentos relacionados com o seu trabalho, assim como pela boa conservação dos documentos dos mesmos;
 - f) Prestar pontualmente ou sempre que solicitado, conta das importâncias de cuja cobrança foram incumbidos ou que estejam confiadas á sua guarda;
 - g) Participar, por escrito, prontamente, os acidentes ocorridos em serviço logo que estes se verifiquem, pelos meios colocados á sua disposição pela empresa, prestando informação detalhada e os esclarecimentos necessários;
 - h) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa;
 - i) Respeitar as normas vigentes de segurança rodoviária, de higiene, saúde e segurança no trabalho, quer no país quer no estrangeiro;
 - j) Manter válidos todos os seus documentos pessoais, designadamente, cartão de cidadão, passaporte, carta de condução, CAM/CQM e cartão europeu de saúde;
 - k) Para além dos deveres indicados no nº1 desta cláusula, sobre os motoristas recai ainda o especial dever de respeitar as ordens, instruções de trabalho do empregador e legislação relativa a matérias sobre:
 - l) Tempos de condução, pausas, descanso e utilização de tacógrafo e respetivos registos;
 - m) Documentação, controlo, análise, estiva e proteção das mercadorias carregadas, desde o seu carregamento até á sua entrega no destinatário, tal como o previsto na categoria profissional que lhe esteja atribuída, conforme o descrito no anexo I deste CCTH;
 - n) Zelar, sem execução, pela manutenção, bom estado de conservação e documentação da viatura que lhe esteja atribuída;
 - o) Praticar uma condução económica e defensiva:
 - p) Pontualidade, trajetos, utilização das vias de circulação e áreas de repouso, abastecimentos de gasóleo e ADBLue com os cartões de abastecimento ou outro meio fornecido pela empresa;
 - q) O motorista deve zelar pela integridade e segurança dos meios de pagamento sob sua custódia;
 - r) Cumprir todas as instruções constantes na Pasta de Instruções de Serviço;
2. Para efeitos do previsto na presente cláusula, entende-se por:
- a) Estiva: o processo de orientação e amarração das cargas no veículo, em condições de segurança;
 - b) Manutenção: conjunto de ações que ajudam no correto funcionamento e utilização das viaturas, conservando-as em bom estado;
 - c) Custódia dos cartões e outros meios de pagamento: responsabilidade pela guarda em segurança de cartões e respetivos códigos, impedindo o acesso aos mesmos de pessoas não autorizadas, salvo por motivo de força maior;
3. Atenta a relevância das matérias que constem da Pasta de Instruções de Serviço, referida na alínea p) da cláusula anterior, o potencial de lesão que pode advir do incumprimento das ordens e instruções emanadas nesse âmbito e o facto de sobre os motoristas recair um especial dever de responsabilidade fruto da liberdade que possuem na conformação da sua prestação laboral, são consideradas particularmente graves, no quadro de gestão de empresas, a violação de ordens ou instruções de trabalho que integrem qualquer uma das matérias aí referidas.

Cláusula 10.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1. 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 colegas de trabalho;
 - d) Diminuir-lhe a retribuição;
 - e) Baixar-lhe a categoria profissional;
 - f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas no presente CCTH, exceto se se verificarem melhores condições;
 - g) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
 - h) Ordenar aos trabalhadores que exerçam atividades alheias às suas aptidões ou categoria profissional, salvo em casos de força maior, caso o período seja superior a cinco dias uteis, mediante acordo escrito com o trabalhador e informação á comissão paritária;
 - i) Modificar o horário e o local de trabalho, sem acordo escrito com o trabalhador, salvo nos termos previstos por este CCTH;
 - j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas para as quais não dispõem de habilitações legais, ou não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar lesões físicas ou sanções legais para os trabalhadores;
 - k) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
 - l) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra direta, salvo com acordo da comissão paritária;
 - m) A criação de novas classes ou categorias profissionais, sem aprovação da comissão paritária;

Cláusula 11.ª

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

1. Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na **Constituição da República Portuguesa** e na lei:
 - a) É assegurado aos trabalhadores e ás suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
 - b) É proibido ás empresas qualquer forma de «lock-out».

CAPÍTULO IV

LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 12.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 á empresa no momento da admissão, seja igual ou não superior a dez quilómetros.
3. No caso do número anterior, caso resulte acréscimo de despesa para o trabalhador devidamente comprovadas, a empresa obriga-se a pagar o respetivo acréscimo de despesas.

Cláusula 13.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 no qual constem os termos dessa transferência.
2. 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 nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

CAPÍTULO V

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 14.ª

(Definições)

1. Para efeitos do presente CCTH 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, á 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 á 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 do trabalhador, em que este se mantenha disponível para retomar o trabalho logo que lhe seja solicitado;
- d) Trabalhador Móvel: todo o trabalhador que faz parte do pessoal viajante, tais como, condutor, ajudante, formando, aprendiz e restante pessoal que, ainda que não executando diretamente serviços de transporte, realiza deslocações frequentes com estes relacionados.
- e) Todos os números anteriores desta cláusula, destinam-se a observar o disposto no Regulamento (CE) Nº 561/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho de 15 de março de 2006, contudo este Regulamento não se sobrepõe ao Código Laboral Português nem a este CCTH em matéria de direito laboral.

Cláusula 15.ª

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais divididas por cinco dias de oito horas, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor ou que venham a vigorar durante a duração do presente CCTH.

Cláusula 16.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 á empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.
- 3. O tipo de horário de trabalho acordado não pode ser unilateralmente alterado pelo que, as alterações ao horário de trabalho devem seguir o procedimento e produzirem os efeitos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 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 17.ª

(Limites da duração do trabalho)

- 1. A duração do trabalho semanal dos trabalhadores móveis, incluindo trabalho suplementar não pode exceder as sessenta horas, nem quarenta e oito horas em média num período de quatro meses.
- 2. A duração do trabalho, incluindo trabalho suplementar, no caso de abranger no todo ou em parte, o intervalo entre as zero e as cinco horas, não pode exceder as 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 vinte e quatro horas a contar do início da jornada de trabalho.

Cláusula 18.ª

(Tempo de disponibilidade)

O tempo de disponibilidade, de forma alguma pode ser considerado de descanso, visto o trabalhador ter que se manter disponível, não podendo ausentar-se do seu posto de trabalho, assim sendo será contabilizado como tempo de trabalho.

Cláusula 19.ª

(Intervalo de descanso)

1. Para os trabalhadores móveis, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo nos termos estabelecidos na legislação legal em vigor, relativa á organização do tempo de trabalho dos trabalhadores móveis em atividades de transporte rodoviário.
2. O disposto no número anterior da presente cláusula não prejudica a aplicação do regime de interrupções de condução previsto no artigo 7º do Regulamento (CE) 561/2006 ou do AETR.
3. Nos casos em que as necessidades do 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 20.ª

(Tempo de descanso diário)

1. O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não deverá ser inferior a onze horas.
2. Os trabalhadores móveis, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e as normas que o complementem ou o AETR (Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que Efetuam Transportes Internacionais Rodoviários), poderão observar os tempos aí definidos, desde que seja da livre iniciativa do trabalhador.

Cláusula 21.ª

(Tempo de trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as vinte e duas horas de um dia e as sete horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 22.ª

(Tempo de trabalho suplementar)

1. Considera-se trabalho suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho (quarenta horas semanais).
2. É proibido 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. Entende-se por casos inteiramente imprescindíveis:
 - a) Em serviço de desempanagem da viatura ou equipamento oficial;
 - b) Demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de mercadoria;
 - c) Os casos em que hajam horários de carga/descarga previamente estabelecidos;
5. Todo o trabalho suplementar deverá ser objeto, por parte da entidade patronal, de registo interno, mediante recursos informáticos, manuais ou através do registo de dados do tacógrafo, sendo a entidade patronal obrigada a disponibilizar tais registos aos trabalhadores de forma mensal e sucessiva.
6. A violação do disposto no número anterior constitui contraordenação grave a ser sancionada nos termos prescritos no Código do Trabalho aprovado pela Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro com as suas sucessivas alterações legislativas.
7. No seguimento do estabelecido no ponto 1, da cláusula 17.ª deste CCTH é considerado trabalho suplementar, todo o trabalho prestado para além das quarenta horas semanais.

CAPÍTULO VI

DESCANSO SEMANAL E FERIADOS

Cláusula 23.ª

(Períodos de descanso semanal)

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTH observarão o período de descanso semanal obrigatório ao domingo e o dia de descanso complementar ao sábado.

Cláusula 24.ª

(Feriados)

1. São feriados obrigatórios os definidos na Lei nº 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 idêntico no período da Páscoa.
3. Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 25.ª

(Descanso compensatório de trabalho em dias de descanso semanal, e feriados)

1. Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e ou complementar ou feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, exceto nos seguintes casos:
 - a) O trabalho que se prolongue até às três horas do dia civil de descanso semanal obrigatório ou complementar ou do dia feriado;
 - b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de trabalho em dois dias civis;
2. No caso de o trabalhador não ter gozado o dia ou dias de descanso semanal obrigatório e ou complementar, assim como dias feriado, por estar deslocado ao serviço da entidade patronal, gozará no final de cada viagem e imediatamente antes da viagem seguinte, um dia civil por cada dia de descanso semanal ou feriado deslocado.

CAPÍTULO VII

FÉRIAS E FALTAS

Cláusula 26.ª

(Gozo de férias)

1. As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal seja comunicado por escrito, sem prejuízo do número seguinte.
2. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que 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 dia trinta de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 27.ª

(Direito a férias)

1. A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração mensal, de vinte e dois dias úteis, a partir do dia um de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.
2. Aos trabalhadores que acumularem o máximo de diuturnidades previstas (cinco) terão três dias extra de férias para cada ano seguinte (25 dias uteis).
3. O início do período de férias será no primeiro dia útil a seguir aos dias de descanso obrigatórios ou compensatórios.
4. O gozo de férias é irrenunciável e não pode ser substituído, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
5. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias em simultâneo.
6. No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até vinte dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
7. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até trinta de junho do ano seguinte.
8. Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de trinta dias úteis de férias.
9. No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, contando-se para o efeito, todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.
10. As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

Cláusula 28.ª

(Marcação de férias)

1. A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, podendo ser gozadas durante todo o ano civil.
2. O plano de férias deve ser afixado na empresa e em lugar acessível a todos os trabalhadores até trinta de abril.
3. Aos trabalhadores abrangidos por este CCTH ser-lhe-á concedido o direito de opção na marcação de metade do período de férias a que tem direito, fundamentado no n.º 4 do Artigo 237.º, da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro que aprovou o Código do trabalho.

4. Caso as partes não cheguem a acordo em algum dos pontos anteriores deve ser chamada a comissão paritária, a qual ouvirá cada uma das partes e procurará uma solução que agrade a ambas as partes.

Cláusula 29.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, ao gozo ou á 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 6 e 7 da cláusula 27.ª.

Cláusula 30.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 em dobro 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 á empresa o dia de início da doença, bem como o seu termo, devidamente comprovados.
4. Findo o impedimento a que se refere o nº 2, prosseguirá o gozo das férias nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, caberá á entidade empregadora a marcação do período de férias não gozadas por virtude da suspensão.

Cláusula 31.ª

(Férias em caso de cessação de contrato)

1. Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.
2. No caso 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 32.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 33.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 seja 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 34.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 nº 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior aquele prazo.
3. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar á empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro de 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 35.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 a uma hora por mês.
4. Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos trabalhadores moveis, exige-se rigorosa pontualidade, podendo estes vir a ser alvo de processo disciplinar para apuramento das responsabilidades.

Cláusula 36.ª

(Faltas justificadas/injustificadas)

1. As faltas podem ser “faltas justificadas” ou “faltas injustificadas”.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
 - d) As motivadas 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 ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho(a), a neto(a) ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro;
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino na qualidade de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro;
 - h) A candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro;
 - i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal, o dia de aniversário do trabalhador;
 - j) A que por lei seja como tal considerada;
3. É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.
4. As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito á empresa com antecedência mínima de cinco dias.
5. Quando imprevisíveis, serão comunicadas á empresa logo que possível.
6. O não cumprimento do disposto nos nºs 4 e 5 torna-as faltas em injustificadas.

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

Cláusula 37.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 dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTH;

Cláusula 38.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

1. As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo em 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 vinte 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 39.ª

(Forma de cálculo para perda de retribuição)

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

Remuneração mensal

-----= Remuneração diária

30

CAPÍTULO VIII

RETRIBUIÇÃO E OUTRAS REMUNERAÇÕES

Cláusula 40.^a

(Retribuição do trabalho)

1. As retribuições base mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTH são as constantes da tabela do Anexo II, devendo ser pagas de acordo com a categoria profissional e âmbito geográfico aplicável ao trabalhador (Anexo I) e colocadas á disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que digam respeito.
2. A empresa entregará mensalmente os recibos de vencimento onde terão de constar para além de outros elementos, os números das cláusulas a que digam respeito os valores pagos.

Cláusula 41.^a

(Complementos salariais)

1. Aos trabalhadores com a categoria profissional de motorista, é atribuído um complemento salarial, cujos valores estão previstos no Anexo II deste CCTH, em função do âmbito geográfico em que desempenham a sua atividade:
 - a) Nacional
 - b) Internacional
2. Entende-se por:
 - a) Motorista nacional: aquele que apenas realiza viagens em território português;
 - b) Motorista internacional: aquele que realiza viagens de e para além das fronteiras portuguesas;
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 tenha sido contratualizado entre as partes, com exceção do previsto 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 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 n.º 1 desta cláusula, correspondentes a um complemento salarial superior ao que tinha sido inicialmente contratualizado, adquirindo por essa via o direito ao complemento salarial superior, o qual se reconhecerá como efetivo, quando o trabalhador desempenhar essas funções mais de trinta dias consecutivos ou interpolados durante um ano civil.
7. Durante o período em que o trabalhador, com a categoria profissional de motorista, desempenhar as funções correspondentes ao complemento salarial 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 trabalhados, a estes trabalhadores será atribuída a categoria profissional superior, sempre que no decurso do ano civil tenham prestado nessas funções mais de trinta dias consecutivos ou interpolados.

8. Devido á desregulação de horários de descanso, alimentação e ao elevado número de horas desde que iniciam até que terminam a sua jornada de trabalho, a todos os motoristas que desempenhem a sua atividade em regime de condução em tripulação tal como o previsto no Regulamento (CE) 561/2006 será atribuído um subsídio mensal, designado por **Subsídio por condução em tripulação**.

9. O Subsídio por condução em tripulação, terá um valor fixo conforme o Anexo II deste CCTH e será pago na totalidade independentemente do número de dias no mês em que o motorista tenha desempenhado essa função, sendo por isso devido apenas nos meses em que haja sido prestado serviço efetivo e no máximo doze meses por ano, não fazendo por isso parte da retribuição fixa do trabalhador.

Cláusula 42.ª

(Remuneração por substituição temporária)

1. Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, receberá desde o início, a retribuição correspondente á categoria profissional do trabalhador substituído.
2. O disposto no número anterior não é considerado acesso, quando a substituição se deve a doença do trabalhador substituído.

Cláusula 43.ª

(Diuturnidades)

1. Para além da retribuição, todos os trabalhadores abrangidos por este CCTH, terão direito a uma diuturnidade logo que completem três anos de antiguidade, no montante constante no Anexo II, que acumularão até ao limite de cinco, as quais farão parte da retribuição mensal do trabalhador e serão atribuíveis 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 44.ª

(Remuneração do trabalho noturno)

1. O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 25% em relação á retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado em regime diurno.
2. A entidade empregadora adotará remuneração do trabalho noturno como previsto no número anterior para os motoristas de âmbito nacional.

3. Para os motoristas de âmbito internacional a entidade empregadora poderá optar pela atribuição de um subsídio de trabalho noturno no valor de 10% da remuneração base mensal.
4. O pagamento do subsídio de trabalho noturno, é obrigatório para todos os motoristas afetos ao transporte internacional.

Cláusula 45.ª

(Remuneração do trabalho suplementar em dia útil)

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

- a) 50% na primeira hora;
- b) 75% na segunda hora ou frações seguintes;

Cláusula 46.ª

(Determinação do valor hora)

Com a expressa exclusão do disposto nas cláusulas 39.ª e 47.ª deste CCTH, para todos os outros efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil e trabalho noturno, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{Diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 47.ª

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

1. O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado é pago com um acréscimo de 200%, independentemente de o trabalhador realizar 1 ou 8 horas de trabalho efetivo, será pago como dia completo.
2. Considera-se haver sido prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e ou feriado, nos termos do n.º 1 da cláusula 25.ª deste CCTH.
3. Para efeitos de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:
Remuneração mensal
-----= Remuneração diária
30
4. Para efeitos da aplicação da fórmula prevista no número anterior, integra o conceito de Remuneração mensal, a retribuição base e as diuturnidades, caso haja lugar ao pagamento destas duas prestações pecuniárias.

Cláusula 48.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 á retribuição base, diuturnidades e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondente ao período de férias a que têm direito.
2. Consideram-se prestações contributivas devidas como contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a retribuição base (cláusula 40.ª), o complemento salarial (cláusula 41.ª), o valor total acumulado de diuturnidades (cláusula 43.ª) e subsídio de risco (cláusula 52.ª)
3. Da retribuição do subsídio de férias, com a exceção do n.º 2 desta cláusula, exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.
4. O subsídio de férias será pago até ao dia quinze do mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, até ao dia quinze do 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.

Cláusula 49.ª

(Subsídio de Natal)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTH têm o direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago aos trabalhadores até ao dia quinze de dezembro de cada ano no máximo, salvo o previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula.
2. Para efeitos do número anterior, considera-se que integra o conceito de retribuição, a retribuição base (cláusula 40.ª), e as diuturnidades (cláusula 43.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 trinta e um de dezembro.
4. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 desta cláusula, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.
5. Tem direito ao subsídio de Natal, na totalidade o trabalhador que esteja ou tenha estado internado durante um período prolongado por motivo de doença ou acidente, devidamente comprovado por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.
6. Para efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4, entende-se como mês completo qualquer fração do mesmo.
7. O subsídio de Natal não pode, sob qualquer pretexto ser pago de forma fracionada, deve ser pago de uma só vez.

Cláusula 50.ª

(Abono para falhas)

1. Os trabalhadores que no desempenho da sua atividade, tenham sido incumbidos pela entidade empregadora, de efetuar cobranças, receberão a título de Abono para falhas, a quantia mensal constante no Anexo II deste CCTH, a qual será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.
2. Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente.

Cláusula 51.ª

(Prémio ADR e seguro)

1. Os motoristas habilitados com 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 Prémio ADR no valor constante no Anexo II, por cada dia que prestem trabalho efetivo, independentemente da sua duração.
2. O Prémio ADR será dividido em duas categorias:
 - a) Transporte de mercadorias a granel;
 - b) Transporte de mercadorias embaladas;
3. As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional que por acidente no exercício das funções referidas no n.º 1 desta cláusula, garantida ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem por ele for indicado em caso de morte, a quantia mínima, de cinquenta mil euros.

Cláusula 52.ª

(Subsídio de risco)

Devido às especificidades da profissão e das condições em que estes profissionais a desempenham (ex.: desregulação de horários de alimentação e descanso, condução em regime diurno e noturno, sedentarismo, mudanças bruscas da temperatura do ambiente em que desempenham as suas funções, solicitações constantes para efetuar esforços sem qualquer tipo de aquecimento muscular o que provoca lesões, risco de acidentes rodoviários, etc.) será pago um subsídio mensal indivisível, no valor constante no Anexo II.

CAPÍTULO IX

REFEIÇÕES E DESLOCAÇÕES

Cláusula 53.ª

(Ajudas de custo diárias)

1. Quando deslocados em serviço da entidade empregadora, os trabalhadores móveis têm direito, para fazer face às despesas com alimentação, dormidas e outras, a uma ajuda de custo, cujo valor será fixado conforme o Anexo II deste CCTH, com revisão anual por forma a adequar os valores á realidade e assegurar que não ultrapassa os limites da isenção previstos anualmente em portaria a publicar pelo ministério das finanças e da administração pública para o pessoal da administração pública.
2. Esta prestação pecuniária será dividida em dois grupos:
 - a) Ajudas de custo para refeições e outras;
 - b) Ajuda de custo por pernoita;
3. Conforme o previsto na alínea a) do número anterior e porque os custos com as refeições têm valores dispares, dependendo do país onde o trabalhador móvel se encontra, o grupo, **Ajudas de custo para refeições e outras**, terá um valor fixo, que será fixado com base nos custos médios e dividir-se-á em dois grupos apenas, tendo como referência o âmbito geográfico em que se insere o motorista, ou seja:
 - a) Ajuda de custo diária nacional;
 - b) Ajuda de custo diária internacional;
4. Conforme o previsto no n.º 2, b, a empresa só está obrigada a pagar ao trabalhador a **Ajuda de custo por pernoita**, respeitante às noites que este efetivamente pernoite fora do local de residência.
5. Para que estes valores possam ser alterados, só o poderão ser através de acordo escrito entre os subscritores deste CCTH.
6. Fica completamente vedado ás empresas e aos trabalhadores definirem entre si, qualquer outra forma de pagamento ou adotarem outras fórmulas/sistemas de cálculo para o pagamento desta prestação pecuniária.
7. O pagamento regular e reiterado de ajudas de custo, em caso de constantes deslocações, não é considerado retribuição.
8. A empresa reembolsará os trabalhadores que prestem pelo menos quatro horas de serviço no período compreendido entre as 00:00 horas e as 07:00 horas, com o valor fixado no Anexo II.
9. Nos casos em que a empresa organize o trabalho do motorista internacional, sem acautelar o seu regresso á sua residência no prazo máximo de quatorze dias a contar do dia de início da viagem, a **Ajuda de custo para refeições e outras**, terá um acréscimo de 50% no décimo quinto dia e restantes até ao fim da viagem.

Cláusula 54.ª

(Deslocações no país de residência)

1. Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta está obrigada a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 28% do valor litro do combustível em caso de automóvel ou 14% do valor litro de combustível em caso de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver caráter de regularidade, a empresa está obrigada ainda a efetuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil obrigatória, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

2. Os trabalhadores deslocados em serviço determinado pela entidade patronal têm direito ao pagamento das despesas de transporte.
3. Sempre que a deslocação não tenha regresso diário á 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 56.^a

(Regime de trabalho para trabalhadores deslocados)

1. Para que os trabalhadores possam trabalhar nos transportes internacionais rodoviários de mercadorias, deverá existir um acordo mútuo para o efeito. No caso de o trabalhador aceitar, a empresa tem de respeitar o estipulado nos números seguintes.
2. Os trabalhadores que iniciem o seu trabalho neste regime devem ter uma formação técnica adequada.
3. Nenhum trabalhador que complete cinquenta anos de idade ou vinte e cinco anos de serviço neste regime poderá ser obrigado a permanecer nele.
4. No caso referido no número anterior, a empresa colocará o trabalhador noutra função de trabalho ou noutra função, mesmo que para tal haja a necessidade de reconversão, nunca podendo o trabalhador vir a receber remuneração inferior.

Cláusula 57.^a

(Seguro do pessoal deslocado fora do país de residência)

As empresas deverão segurar os trabalhadores deslocados fora do país de residência, de acordo com o estabelecido na alínea g) da cláusula 8.^a.

Cláusula 58.^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, caso após processo disciplinar para apuramento de responsabilidades se conclua negligência do trabalhador e este não a impugne judicialmente no prazo de trinta dias.
3. O empregador não pode efetuar qualquer tipo de descontos na retribuição ou ajudas de custo, exceto nos casos previstos no número anterior, caso o empregador veja razão atendida, deve entregar ao trabalhador, juntamente com o respetivo recibo de vencimento, documento de suporte do valor a descontar, que permita identificar a natureza e responsabilidade da dívida.

Cláusula 59.^a

(Parentalidade)

À parentalidade, aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Cláusula 60.ª

(Utilização de equipamento tecnológico)

1. Tendo em conta as particulares exigências inerentes á atividade dos transportes rodoviários, nomeadamente para proteger a segurança dos trabalhadores móveis, do veículo transportador e seus equipamentos e, bem assim, das mercadorias transportadas, o empregador poderá utilizar, nas viaturas, equipamento tecnológico tais como instrumentos de localização no espaço e telemetria.
2. O GPS e telemetria não são qualificados como meios de vigilância á distância no local de trabalho, contudo os dados recolhidos pelos meios referidos nesta cláusula, não poderão ser utilizados para efeitos de procedimentos disciplinares, contraordenacionais e outros.
3. Excetua-se os casos dispostos no número anterior, quando se verifique comportamento ilícito por parte do trabalhador móvel.

Cláusula 61.ª

(Prevenção e controlo de alcoolémia e substâncias psicotrópicas)

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 o uso de estupefacientes;
 - c) Tenham tido controlo positivo anterior;
3. O controlo de alcoolémia realiza-se através de teste para determinação da taxa de álcool no sangue (TAS) podendo ser realizado por médico de trabalho, técnico de saúde, responsável de segurança ou qualquer superior hierárquico que tenha recebido formação específica para este efeito.
4. O teste deve realizar-se em zona reservada e, caso o trabalhador assim o entenda, com a presença de uma testemunha.
5. O referido controlo terá lugar mediante a utilização de equipamento de sopro certificado pelo Instituto Português da Qualidade ou outro organismo com competência

- legal para o efeito, que avalia a quantidade de álcool no ar expirado, determinando, por esse efeito, as gramas de etanol por litro de sangue.
6. O controlo de influência de substâncias psicotrópicas realiza-se através de equipamento adequado e certificado para o efeito pelo Instituto Português da Qualidade.
 7. Caso o resultado do teste apresente uma taxa de alcoolémia superior ao limite legal previsto no local ou instalações onde o trabalhador irá prestar a sua atividade, e ou se se obtiver um resultado positivo para substâncias psicotrópicas, o trabalhador fica de imediato impedido de prestar trabalho por impossibilidade superveniente durante essa jornada de trabalho diária.
 8. O controlo positivo, em qualquer dos testes, conjuga sanção disciplinar, suscetível de configurar despedimento com justa causa.
 9. Sob o efeito de álcool o trabalhador é responsável por qualquer dano que provoque ao empregador ou a terceiros.
 10. Os testes estão sujeitos a sigilo profissional, sendo garantida a confidencialidade das informações por parte da entidade que os realiza e ou presencia.
 11. O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade das informações serem comunicadas às entidades competentes, assim como a possibilidade de serem utilizadas na instrução de procedimento disciplinar e ou judicial, sendo o trabalhador antecipadamente informado.
 12. O trabalhador avaliado pode sempre requerer contraprova por análise ao sangue no prazo máximo de quinze minutos após o primeiro teste.
 13. Os custos dos exames e da contraprova são suportados pelo empregador, exceto, quando o trabalhador tenha um primeiro teste positivo os custos associados á contraprova serão suportados pelo trabalhador.
 14. O período de conservação de dados terá como limite o fim do processo de impugnação da decisão disciplinar e caso esta não venha a ocorrer, o prazo legalmente fixado para a respetiva impugnação acrescido de sessenta dias.

CAPÍTULO XI

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 62.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 CCTH, o direito a:
 - a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
 - b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
 - c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente;

CAPÍTULO XII

PODER DISCIPLINAR

Cláusula 63.ª

(Sanções disciplinares)

A inobservância da parte do trabalhador, das normas constantes no presente CCTH 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) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento por justa causa sem direito a qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 64.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 dos trabalhadores;
 - d) Alegadamente não ter cumprido com as suas obrigações, quando estas não lhe tenham sido transmitidas de forma clara e inequívoca;
 - e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar 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 seis meses após os factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 65.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 de a 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 será no dobro do previsto nos termos gerais.

Cláusula 66.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 CCTH e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao trabalhador visado por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.
3. O trabalhador dispõe do prazo máximo de quinze dias uteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade, podendo consultar o processo.
4. O prazo referido no n.º 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar á 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 trabalhador visado.
6. Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, á 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 serão sempre entregues cópias ao trabalhador e á comissão de trabalhadores.
9. Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido á associação sindical.

CAPÍTULO XIII

APOIO AOS TRABALHADORES

Cláusula 67.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

1. A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.
2. Aos trabalhadores que laborem em contato com óleos, combustíveis e outras matérias potencialmente perigosas ou sujeitos a intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, nomeadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco em PVC equipado com capuz.
3. Qualquer das partes poderá apresentar proposta de criação de comissão de higiene e segurança no trabalho e respetivo regulamento.

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

Cláusula 69.^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 trinta dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.
2. O valor da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data do início da incapacidade temporária para o trabalho, compreenderá a retribuição base e as outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, excluindo-se desde já os valores que são pagos a título de subsídio de refeição e de ajudas de custo.

Cláusula 70.^a

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

1. No caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, caso esta não esteja a ser suportada pela companhia de seguros.
2. A retribuição líquida à data da baixa compreenderá a retribuição base e as outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, excluindo-se desde já os valores que são pagos a título de subsídio de refeição e ajudas de custo.

Cláusula 71.^a

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

Em caso de incapacidade permanente ou 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, sem que tal implique perda de retribuição.

Cláusula 72.^a

(Ocorrências em situação de deslocado)

1. Quando o trabalhador se encontre em situação de deslocado por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado

- médico, tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por doença da legislação nacional ou acordo internacional:
- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;
 - b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado dentro do país;
 - c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado interior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;
 - d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
 - e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento;
2. Os trabalhadores têm ainda o direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos(as), pais ou sogros.
 3. Os trabalhadores têm ainda direito ao regresso e ao pagamento das viagens para garantir o regresso do trabalhador no Natal ou dia equivalente para o trabalhador.
 4. 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 73.ª

(Formação profissional)

1. As entidades empregadoras obrigam-se a suportar, os custos com a renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão de motorista (CAM), da formação para renovação do certificado de ADR inclusive os exames psicotécnicos, quando necessário para o exercício das suas funções e do cartão de condutor e dos respetivos certificados.
2. O trabalhador fica obrigado a frequentar a formação marcada e organizada pela entidade empregadora, necessária á 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 9.ª (Deveres dos trabalhadores)
3. No caso da obtenção do CQM e do CAM, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na entidade empregadora de cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministra para a renovação de títulos.
4. Caso o vínculo laboral termine antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valo proporcional tendo em conta o período

- em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela entidade empregadora.
5. Sempre que as entidades empregadoras não organizem as formações previstas no número 2, os trabalhadores têm o direito a receber o valor da formação, acrescido da retribuição correspondente a trinta e cinco horas de trabalho, fixando-se como valor de referência para a formação em 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, justificando e comprovando 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 prevista na lei geral do trabalho.

CAPÍTULO XIV

COMISSÃO PARITÁRIA

Cláusula 74.ª

(Comissão paritária)

1. Será constituída uma comissão paritária, com sede em Viseu, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais serão assessorados.
2. Cada parte indicará á outra, por escrito, nos trinta dias subseqüentes á entrada em vigor deste CCTH, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária, conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois elementos suplentes para substituir os efetivos em caso de impedimento.
3. Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer momento pela parte que os mandatou.
4. A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:
 - a) Interpretação do presente CCTH;
 - 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 de competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica deste CCTH.
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 uma das partes.
7. As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a Lei ou a substância deste CCTH e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos

- do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem que 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 n.º 2.
 10. Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Cláusula 75.ª

(Transmissão de estabelecimento)

1. Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte da 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 da coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.
2. O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até á data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.
3. O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável á transmissão, cessação ou reversão da exploração da 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 á responsabilidade do adquirente pelo pagamento da 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 aplicada 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 CCTH em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.
8. Não há lugar á aplicação do regime anteriormente previsto aos trabalhadores contratados, por qualquer via, nos últimos seis meses por referência á data de início do contrato de prestação de serviços que venha a ser celebrado.

Cláusula 76.ª

(Falência ou insolvência)

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

Cláusula 77.ª

(Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas)

1. Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCTH.
2. Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas 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 á comissão paritária, a qual no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

CAPÍTULO XVI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 78.ª

(Carácter mais favorável)

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

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

ANEXO I

CATEGORIAS

PROFISSIONAIS

MOTORISTA – é o trabalhador que, possuindo as habilitações exigidas por Lei, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe proceder á abertura e fecho das caixas de carga, dirigir as operações de carga e descarga, verificar e instruir para o bom acondicionamento da mercadoria, proceder á amarração das mercadorias, zelar pelo cumprimento dos horários agendados para carga ou descarga de mercadorias, adotar os trajetos que lhe forem ordenados no momento ou antecipadamente (Pasta de Instruções de Serviço), sempre de forma a que fique registada a instrução, zelar sem execução pela boa conservação do veículo e seus equipamentos, realizar diariamente a verificação dos principais indicadores do estado aparente de funcionamento das viaturas tripuladas, reportando, de imediato, toda e qualquer anomalia detetada, verificar a existência e conformidade de toda a documentação relativa ao veículo e á carga transportada, pugnar pela manutenção em segurança, do veículo, da carga e demais instrumentos de trabalho, salvaguardando em primeiro lugar a sua integridade física e a segurança dos demais utentes da via.

Sobre o trabalhador motorista não recai qualquer dever ou obrigação de efetuar operações de carga ou descarga de mercadorias, exceto nas situações em que este esteja acompanhado de ajudante ou nos casos em que seja necessária a utilização de equipamento específico e em função de formação específica recebida, designadamente no transporte de mercadorias a granel, em cisternas e porta-automóveis.

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

Categorias:

- a) Motorista B;
- b) Motorista BE;
- c) Motorista C1;
- d) Motorista C;
- e) Motorista C1E;
- f) Motorista CE;
- g) Motorista transporte especial (aquele que conduz veículos cujas dimensões ou peso bruto, sejam superiores ao estipulado na Lei para as categorias anteriores)

Âmbito geográfico:

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

ANEXO II

CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho:

- a) Motorista B: -----€812,50
- b) Motorista BE: -----€875,00
- c) Motorista C1: -----€875,00
- d) Motorista C: -----€900,00
- e) Motorista C1E: -----€1.000,00
- f) Motorista CE: -----€1.000,00
- g) Motorista Transportes Especiais: -----€1.125,00

Cláusula 41.^a

(Cl. 41.^a, 1) Complementos salariais:

Independentemente da categoria profissional, o complemento salarial é sempre atribuído em função do âmbito geográfico em que o motorista presta o seu serviço calculado sobre o valor da cláusula 40.^a (Retribuição do trabalho):

- a) Nacional: +25%
- b) Internacional: +50%

(Cl. 41.^a, 8) Subsídio por condução em tripulação:

Individual mensal – 150,00€

Cláusula 43.^a

Diuturnidades: 25€

Cláusula 44.^a

Retribuição trabalho noturno:

Nacional: 25% sobre o valor hora trabalho diurno, apenas as horas efetuadas entre as 22:00 e as 07:00.

Retribuição base + complemento salarial + diuturnidades x 12
----- = VH + 25%
período normal de trabalho (40 Horas) x 52

Internacional:

10% da retribuição mensal;

Retribuição base (Cl. 40.^a) + diuturnidades x 0,10 =

Cláusula 45.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

1.^a Hora + 50%

2.^a Hora e seguintes + 75%

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

(Retribuição base + diuturnidades)

----- = () x 200%

(30)

Nota: 200% é o acréscimo á retribuição diária.

Cláusula 48.^a

Subsídio de férias

R. base (Cl. 40.^a) + C. salarial (Cl. 41.^a) + D. (Cl. 43.^a)

Cláusula 49.^a

Subsídio de Natal

Retribuição base (Cl. 40.^a) + Diuturnidades (Cl. 43.^a)

Cláusula 50.^a

Abono para falhas mensal = €23

Cláusula 51.ª

Premio ADR:

- a) Transporte de mercadorias a granel ----- €10,50 Dia
- b) Transporte de mercadorias embaladas ---- €7,50 Dia

Cláusula 52.ª

Subsídio de risco: 165€ (Mensal indivisível)

Cláusula 53.ª

Ajudas de custo diárias:

- a) Ajuda de custo diária nacional ----- €20,00
- b) Ajuda de custo diária internacional ----- €35,00
- c) Ajuda de custo por pernoita, nacional/internacional ----- €20,00
- d) Ajuda de custo 00:00/07:00 (diária) ----- €7,50

