

**CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO
ANTRAM – FESTRU**

**CAPÍTULO I
(ÂMBITO, VIGÊNCIA E REVISÃO)**

**Cláusula 1ª.
(Âmbito)**

A presente regulamentação colectiva de trabalho vertical obriga, por um lado, todas as empresas de indústria de transportes inscritas na Associação Patronal signatária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas Associações Sindicais outorgantes.

**Cláusula 2ª.
(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 24 meses, salvo quanto a tabelas salariais, cujo período de vigência será de 12 meses, contados a partir da sua produção de efeitos.
3. Para efeitos do número anterior, considera-se que a expressão “tabelas salariais” abrange não só as remunerações de base mínimas, mas também outras formas de remuneração mínima.
4. Os valores da tabela salarial, assim como as cláusulas que consagram valores pecuniários, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano para o qual foram acordados.
5. O presente CCTV mantém-se em vigor, até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

**Cláusula 3ª.
(Forma e tempo de revisão)**

1. A denúncia far-se-á por escrito, até sessenta dias do termo de cada período de vigência.
2. A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.
3. A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterà, apenas matérias apresentadas na proposta que se pretende rever ou substituir.

**CAPÍTULO II
(ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL)**

**Cláusula 4ª.
(Condições de admissão)**

1. As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias previstas neste CCTV são as seguintes:
 - a) Ser maior e possuir as habilitações escolares mínimas legais, com excepção das categorias seguintes:

Categoria	Idade mínima	Habilitações Literárias
Praticante de despachante	16	-
Ajudante de lubrificador	17	-
Ajudante de lavador	16	-
Aprendiz de metalúrgico	14	-

Aprendiz de electricista	14	-
Paquete	14	-
Telefonista	15	-
Estagiário	16	9º ano de escolaridade ou equivalente
Escriturário	-	Idem
Secretária de direcção	-	Curso de Secretariado Reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado
Porteiro e Guarda	21	-

- Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior.

Cláusula 5ª.

(Regime de experiência)

- A admissão do trabalhador a título experimental é feita durante o período de quinze dias.
- O prazo definido no número anterior não se aplica nos casos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato. Nestes casos o período experimental poderá ter uma duração até ao máximo de noventa dias, devendo a sua duração constar de acordo prévio, escrito.
- A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.
- Salvo acordo expresso, por escrito, em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção da empresa, contar-se-á para todos os efeitos a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.
- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido, por escrito, melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 6ª.

(Categorias profissionais)

- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do Anexo I.
- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.
- 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.
- As empresas para o preenchimento dos lugares de chefia devem preenchê-los por trabalhadores da empresa.
- Caso o trabalhador tenha sido contratado para o exercício de funções que compreendem no âmbito de uma só categoria final, tal como descritas no anexo 1 ao presente CCTV e a entidade patronal o tiver encarregado unilateralmente e quando o interesse da empresa o exige, serviços não compreendidos no objecto 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.

6. O disposto no número anterior não é aplicável à situação de substituição temporária de trabalhador.

Cláusula 7^a.
(Quadros de pessoal)

1. A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, os quadros do seu pessoal.
2. Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês aos respectivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.
3. Os mapas obtidos por meios mecanográficos podem substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8^a.
(Regulamentação do quadro – densidades)

1. As densidades mínimas para cada uma das categorias de oficiais metalúrgicos, electricistas, 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, electricista, escriturário ou equivalente, este terá de ser classificado como de 1^a.
- 1.2. Existindo mais do que dez oficiais metalúrgicos, electricistas, escriturários ou equivalentes, a respectiva 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 respectivos profissionais.
 - 2.1. Poderá sempre haver um praticante, desde que exista um profissional.
3. Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:
 - 3.1. O número de aprendizes não pode ser superior ao total do número de oficiais e pré-oficiais.
 - 3.2. O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder o total do número de oficiais.
 - 3.3. Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais, onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.
 - 3.4. Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete oficiais tem de classificar um como encarregado.
4. Para os trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de:
 - 4.1. Um profissional classificado de chefe de secção por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço.

- 4.2. Um profissional classificado de chefe de serviço, departamento ou de divisão, por cada dois profissionais classificados de chefe de secção, no mesmo sector 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 9ª.
(Acesso)

1. Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou a mudança para outras funções e que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.
2. Nos provimentos dos lugares, a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, salvo nos casos especiais em que, com o acordo dos órgãos representativos dos trabalhadores, não lhes seja reconhecida competência profissional
3. Terão acesso à categoria ou classe imediatas, os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou Classe	Acesso
	Praticante de despachante	Despachante
	Ajudante de lubrificador	Lubrificador
	Estagiário do 1º. Ano	Estagiário do 2º. Ano
	Estagiário do 2º. Ano	Estagiário do 3º. Ano
	Estagiário do 3º. Ano	Escriturário de 2ª.
	Aprendiz de metalúrgico do 1º. Ano	Aprendiz de metalúrgico do 2º. Ano
	Aprendiz de metalúrgico do 2º. Ano	Aprendiz de metalúrgico do 3º. Ano
1º. Ano	Aprendiz de metalúrgico do 3º. Ano	Aprendiz de metalúrgico do 4º. Ano
	Aprendiz de metalúrgico do 4º. Ano	Praticante de metalúrgico do 1º. Ano
	Praticante de metalúrgico do 1º. Ano	Praticante de metalúrgico do 2º. Ano
	Praticante de metalúrgico do 2º. Ano	Profissional metalúrgico de 2ª. Classe
	Ajudante de electricista do 1º. Período	Ajudante de electricista do 2º. Período
	Ajudante de electricista do 2º. Período	Pré-Oficial electricista do 1º. Período
	Pré-Oficial electricista do 1º. Período	Pré-Oficial electricista do 2º. Período
	Pré-Oficial electricista do 2º. Período	Oficial electricista (menos de 3 anos).
	Oficial electricista (menos de 3 anos)	Oficial electricista (mais de 3 anos).
3 anos	Profissional metalúrgico de 2ª. Classe	Profissional metalúrgico de 1ª. Classe
	Escriturário de 2ª. Classe	Escriturário de 1ª. Classe

4. Os aprendizes metalúrgicos serão promovidos a praticantes metalúrgicos do 1º ano, com um, dois, três ou quatro anos de aprendizagem, conforme sejam admitidos, respectivamente, com 17, 16, 15 ou 14 anos de idade.
5. Os trabalhadores que já prestam serviço na empresa e que possuam as habilitações literárias necessárias para o ingresso nas categorias profissionais de escritório terão preferência no preenchimento dos lugares que entretanto ocorrerem.

6. Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade.
7.
 - a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou montador de electricista e ainda diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa ou do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso da Marinha de Guerra Portuguesa e Escola Militar de Electromecânico terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 2º período.
 - b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 1º período.
8. Os estagiários passam a escriturários de 2ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção dos trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos de idade, que terão de fazer um estágio que não pode ultrapassar um ano, integrados no escalão remunerativo de estagiário do 3º ano.
9. A aprendizagem, os períodos de prática, de estágio ou equivalentes far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autónomos para a formação profissional.

Cláusula 10ª.

(Admissão para efeitos de substituição)

1. A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por prazo certo e desde que esta circunstância ao nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador e delegado sindical.
2. O trabalhador admitido nas condições previstas no nº 1 pode despedir-se mediante aviso prévio de dois dias.
3. No caso do trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a prazo.
4. O trabalhador admitido nos termos do nº 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do Subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

CAPÍTULO III

(DIREITOS E DEVERES DAS PARTES)

Cláusula 11ª.

(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 gerais, 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 respectiva 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 dentro do possível aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
 - i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao serviço das funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;
 - j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
 - k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;
 - l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de/e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados, nos termos do presente CCTV;
 - m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meios de transporte de/e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados, nos termos do presente CCTV;
 - n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado;
 - o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo IV no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
 - p) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.
2. As empresas devem fornecer aos trabalhadores deslocados em serviço no estrangeiro os seguintes elementos:
- Direcções das empresas a contactar, embaixadas e consulados;
 - Pontos de carga e descarga;
 - Lugares de acomodação;
 - Estabelecimentos de serviços, postos de reparações, garagens e lugares de estacionamento.

Assim como, a expensas suas, tratar dos passaportes e das vacinas exigidas aos trabalhadores.

Devem também as empresas informar os trabalhadores do seguinte:

- Das condições climatéricas dos países por onde transitam, bem como outras normas de índole política e religiosa;
- Das situações de normas de trânsito nos diversos países;
- Das regulamentações legais sobre importações em vigor nos diversos países.

Cláusula 12ª. (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- e) 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;
- f) Prestar pontualmente conta das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- g) Participar, por escrito, pontualmente os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente. Quando o acidente envolva determinada responsabilidade, deverá o trabalhador informar a empresa logo que tal ocorra e pelos meios ao seu alcance;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, 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;
- j) Respeitar as normas vigentes de segurança no trânsito e sanidade pública, quer no País, quer no estrangeiro;
- k) Não utilizar a viatura para o transporte de qualquer tipo de mercadorias não identificadas por documento alfandegário.

Cláusula 13ª. (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 actue 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 directamente 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 actividades 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 nocturno ou vice-versa, de horário normal para regime de nocturno ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidentes ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais documentos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- l) 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 resultem sanções legais para os trabalhadores;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de tempo parcial ou comissão, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo com o acordo do respectivo sindicato;
- o) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra directa;
- p) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem aprovação do sindicato.

Cláusula 14ª.

(Direito à greve e proibição do "lock-out")

Em conformidade e perante a imperatividade preceituado na Constituição Política 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 quaisquer formas de lock-out.

CAPÍTULO IV (LOCAL DE TRABALHO)

Cláusula 15ª.

(Local de trabalho)

1. Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.
2. O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade se tal transferência resultar mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 16ª.

(Transferência do local de trabalho)

1. A empresa pode ainda transferir o trabalho para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo ao trabalhador e sempre que este der o seu acordo.
2. Poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

CAPÍTULO V
(PRESTAÇÃO DE TRABALHO)

Cláusula 17ª.
(Período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos será de quarenta horas semanais divididas por cinco dias de oito horas, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.
2. O período normal de trabalho para os trabalhadores de manutenção será de quarenta e quatro horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias, divididas por cinco dias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.
3. O período normal de trabalho para os trabalhadores do movimento será de quarenta e quatro horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor, distribuídos em cinco dias ou cinco dias e meio.
4. O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição cuja duração não poderá ser inferior a uma hora e não deverá ser superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
5. Nos casos em que as necessidades de serviço o exijam, o intervalo de descanso para refeição poderá ser alargado até três horas.
6. Exceptuam-se no consignado no número anterior, onde poderá haver um alargamento do período de três horas desde que haja acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, os seguintes casos:
 - a) Nos casos de embarques e desembarques em cais;
 - b) Distribuição e recolha de mercadorias quando seja proibido efectuá-las durante um período superior a três horas.
 - c) Os restantes casos em que a natureza do serviço ou interesse dos trabalhadores assim o requeira.
7. Todos os trabalhadores têm um período de, no mínimo, dez horas consecutivas entre o fim de cada período de trabalho diário e início do seguinte.

Cláusula 18ª.
(Trabalho extraordinário)

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.
2. É proibida a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade.
3. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário.
4. Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho extraordinário não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, as duzentas e quarenta horas anuais.
5. Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário 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 extraordinário é registado em livrete próprio, fornecido pelo sindicato, nas condições expressas na alínea o) da cláusula 11ª.

Cláusula 19^a.
(Trabalho noturno)

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

Cláusula 19^a.-A
(Colaboração temporária)

1. Os trabalhadores podem prestar a sua colaboração temporária noutra empresa desde que esta seja associada ou tenha administração comum da empresa onde trabalham, desde que fiquem vinculados à empresa para a qual foram contratados e tenham dado o seu acordo por escrito.
2. Esta situação não altera o estabelecido nas cláusulas 15^a (Local de trabalho) e 16^a (Transferência do local de trabalho).
3. Quando a duração da colaboração estipulada no n. 1 desta cláusula se prolongar para além de 10 dias, a empresa terá de informar o sindicato respectivo. Se esta informação não for prestada, o trabalhador poderá de imediato recusar a sua colaboração.

CAPÍTULO VI
(SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO)

Cláusula 20^a.
(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.
3. Devido às condições específicas de trabalho dos trabalhadores dos transportes internacionais rodoviários de mercadorias, tem de haver um descanso mínimo de 24 horas, imediatamente antes do início de qualquer viagem, acrescido dos dias de descanso semanal e feriado que coincidiram com a última viagem.

Cláusula 21^a.
(Feriados)

1. São feriados obrigatórios os seguintes dias:
 - 1 de Janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - 25 de Abril;
 - 1 de Maio;
 - Corpo de Deus (festa móvel);
 - 10 de Junho;
 - 15 de Agosto;
 - 5 de Outubro;
 - 1 de Novembro;
 - 8 de Dezembro;
 - 25 de Dezembro.
2. O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído por outro dia com significado local 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 e a terça-feira de Carnaval.
4. O número de dias feriados estabelecidos nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.
5. Considera-se haver prestação de trabalho em dia de feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no n.º 7 da cláusula 41^a.

Cláusula 22ª.
(Gozo de férias)

1. As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador ou a entidade patronal tenham interesse em que sejam gozadas interpoladamente e nisso cheguem a acordo e tal conste de documento escrito.
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.
3. Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das regiões autónomas, quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 23ª.
(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 trinta dias de calendário, com início no 1º dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.
2. Os trabalhadores que sejam admitidos no 1º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a dois dias e meio de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano e gozados conforme o estipulado na cláusula seguinte.
3. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
4. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

Cláusula 24ª.
(Marcação de férias)

1. A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de Março e 31 de Outubro, devendo contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.
2. O plano de férias deverá ser fixado até 31 de Março e dele será remetido um exemplar ao sindicato. Serão comunicadas aos trabalhadores todas as alterações ao plano de férias.
3. Os trabalhadores do movimento participarão das respectivas escalas de férias, através dos seus órgãos representativos, podendo, para o efeito e tendo em conta a natureza específica do sector, proceder à respectiva fixação ao longo de todo o ano civil.

Cláusula 25ª.
(Férias em caso de impedimento prolongado)

1. No caso de suspensão de contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório e doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá a direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e respectivo subsídio.
2. No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria a 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozadas no 1º trimestre do ano imediato.

Cláusula 26ª.

(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 pelos serviços médico-sociais, 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 comprovado.
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, logo após a alta.

Cláusula 27ª.

(Férias em caso de cessação de contrato)

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

Cláusula 28ª.

(Proibição do exercício de outra actividade durante as férias)

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

Cláusula 29ª.

(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 efectiva prestação de trabalho.
4. O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

Cláusula 30ª.

(Impedimentos prolongados)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, 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 efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e mais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre previdência.

2. O disposto no nº 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.
3. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, 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 perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII (FALTAS)

Cláusula 31ª. (Conceito de falta)

1. Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.
2. Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.
3. Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferior 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 ao pessoal de movimento, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 32ª. (Faltas justificadas)

1. Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos serviços médico-sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem vive em comunhão de vida e habitação, durante um dia, podendo prolongar-se até três dias no caso de assistência inadiável em caso de complicação de parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, no dia de prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
j) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, Previdência ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.

m) Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita, até cinco dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

2. As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.
3. As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCTV.
4. Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.
5. O não cumprimento no disposto nos n.ºs 4 e 5 torna as faltas injustificadas.
6. Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
7. A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro n.º 1 desta cláusula.

**Cláusula 33ª.
(Efeitos de faltas justificadas)**

1. As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalho, salvo o disposto no número seguinte.
2. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
 - b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho e parto sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV,
 - c) As referidas na alínea n) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

**Cláusula 34ª.
(Faltas injustificadas e seus efeitos)**

1. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 32ª.
2. As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias de período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.
3. Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:
 - a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;
 - b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

**Cláusula 35ª.
(Fórmula de cálculo por perda de remunerações)**

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

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

CAPÍTULO VIII (RETRIBUIÇÕES)

Cláusula 36ª.

(Retribuições mínimas)

1. As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do Anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho, salvo quando se verificar o impedimento do trabalhador, por motivo de serviço. Neste caso a empresa, por solicitação do trabalhador, pode liquidar o vencimento a pessoa em que o trabalhador delegue.
2. O tempo para além do período normal de trabalho em que o trabalhador seja retido para efeito de recebimento será pago como extraordinário, desde que exceda quinze minutos.
3. A empresa entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos donde conste o nome do trabalhador, a respectiva categoria, classe, grau ou nível, número de instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, ajudas de custo e todos os descontos devidamente especificados como o montante líquido a receber.

Cláusula 37ª.

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

1. Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuições superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalho substituído.
2. Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos o direito à retribuição cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 38ª.

(Diuturnidades)

1. Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso obrigatório nos termos da cláusula 9ª. terão direito a uma diuturnidade de 2590\$00, de três em três anos, até ao limite de cinco, que farão parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função da respectiva antiguidade na empresa.
2. Para efeitos desta cláusula a antiguidade do trabalhador conta-se a partir de 1 de Fevereiro de 1977.

Cláusula 39ª.

(Retribuição do trabalho nocturno)

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

Cláusula 40ª.

(Retribuição do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50% na primeira hora;
- b) 75% nas horas ou fracções subsequentes.

Cláusula 41ª.

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

1. O trabalho prestado em dias feriados ou dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200%.
2. Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

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

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração diária}}{\text{Horário de trabalho diário}} = \text{Remuneração hora}$$

3. Qualquer período de trabalho prestado nos dias feriados de descanso semanal e/ou complementar será pago pelo mínimo de 5 horas, de acordo com os nºs 1 e 2 desta cláusula.
4. Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no nº 2 desta cláusula.
5. Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente 1 dia completo de trabalho num dos 3 dias úteis seguintes por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos nºs 1 e 2 desta cláusula.
6. Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro o trabalhador, além do adicional referido nos nºs 1 e 2 desta cláusula, tem direito a 1 dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.
7. Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal 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 exceptuando-se os seguintes casos:
 - a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado;
 - b) Os casos de horário que envolvam a prestação de serviço normal em 2 dias civis.

Parágrafo único. Para esclarecimento das fórmulas mencionadas no nº 1, e tendo como exemplo uma remuneração mensal de 12.000\$00:

$$\frac{12.000\$00}{30} = 400\$000$$

isto quer dizer que se o trabalhador só trabalhou um único dia feriado ou de descanso semanal e/ou complementar receberá, além dos 12.000\$00 da sua remuneração mensal, mais 800\$00. O valor hora será dividir os 400\$00 pelo número de horas diárias.

Cláusula 42ª.

(Determinação do valor da hora normal)

Para efeitos de retribuição ou remuneração de trabalho extraordinário, de trabalho nocturno o valor à hora é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração normal x 12}}{\text{Horas de trabalho semanal x 52}}$$

Cláusula 43ª.
(Subsídio de férias)

Até pelo menos 8 dias do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 44ª.
(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 nºs 2 e 3.
2. 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.
3. 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.
4. Para efeitos do disposto nos nºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.
5. Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro, tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.
6. Tem direito ao subsídio de Natal, na parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.
7. A empresa adiantará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.
8. O pagamento do subsídio referido e o adiantamento do complemento referido no n. 7 serão pagos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no nº 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Previdência, quando o receber.

Cláusula 45ª.
(Abono para falhas)

1. Os trabalhadores no exercício de funções de tesoureiro, caixa, empregados de serviço externo e cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 3.740\$00.
2. Os trabalhadores que procedam à cobrança de despachos e/ou mercadorias transportadas receberão, por cada dia em que efectuarem este tipo de cobrança, a título de abono para falhas, a quantia de 240\$00.
3. Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente.

Cláusula 45ª.-A
(Subsídio de risco e seguro)

1. Os motoristas habilitados com o certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de matérias perigosas, em cisternas, ou de gás embalado, a um subsídio de risco de Esc. 950\$00 por cada dia em que prestem trabalho efectivo, independentemente da sua duração.

2. As empresas obrigam-se a efectuar um seguro adicional que por acidente no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de dez milhões de escudos.
 - 1) O disposto nos números anteriores produz efeitos a partir de 1 de Agosto de 1998.

CAPÍTULO IX (REFEIÇÕES E DESLOCAÇÕES)

Cláusula 46ª. (Ajudas de Custo)

1. As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, independentemente da sua categoria profissional.
2. O subsídio é de 340\$00 por cada período normal de cada dia de trabalho.
3. Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito gratuitamente às refeições servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores. A estes trabalhadores não se aplica o disposto no nº 2 da presente cláusula.
4. O disposto no nº 2 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores que se encontram deslocados no estrangeiro e aos que tenham reembolso da sua primeira refeição no decurso do período normal de trabalho, nos termos dos nºs 1 e 3 da cláusula 47ª, nos dias em que tais situações ocorram.

Cláusula 47ª. (Refeições, alojamento e deslocações no continente)

1. A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no nº 2 ou deslocados fora do local de trabalho.
2. Para efeitos do nº 1 as horas das refeições são:
 - a) Pequeno-almoço quando o trabalhador inicie o serviço até às 07.00 horas, inclusivé;
 - b) Almoço ou jantar das 11.30 horas às 14.30 horas e das 19.30 horas às 21.30 horas;
 - c) Ceia – quando o trabalhador termine o serviço depois das 00.00 horas.
3. As refeições são pagas pelos seguintes valores:
 - a) Pequeno-almoço e ceia: 340\$00
 - b) Almoço e jantar: 1.330\$00
4. A empresa reembolsará os trabalhadores que prestem pelo menos 4 horas de serviço no período compreendido entre as 00.00 horas e as 07.00 horas, com o valor de 1.325\$00.
5. Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 0,26 ou 0,12 do preço do litro da gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efectuar 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. Os trabalhadores têm ainda direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, e tratando-

se de deslocação no estrangeiro, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa.

8. No início de cada serviço a empresa prestará um adiantamento em dinheiro e em quantidade suficiente para suportar todas as possíveis despesas de viagem que terá de efectuar com a viatura e consigo mesmo, não podendo em qualquer caso ser inferior a 50% do respectivo vencimento.
9. Sempre que a deslocação não tenha regresso diário à residência, o trabalhador terá direito a dormida contra factura, desde que a empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 47ª.-A

(Refeições, alojamento e subsídio de deslocação fora do País)

Os trabalhadores deslocados no estrangeiro têm as seguintes condições:

- a) Direito ao pagamento das despesas efectuadas com as refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), mediante factura;
- b) A empresa prestará um adiantamento em dinheiro e em quantidade suficiente para fazer face a todas as possíveis despesas de viagem que terá de efectuar com a viatura e consigo mesmo;
- c) Subsídio de deslocação ao estrangeiro (controvertido);
- d) Dormida no estrangeiro (controvertido).

Cláusula 47ª.-B

(Seguro do pessoal deslocado no estrangeiro)

As empresas deverão segurar os trabalhadores em serviço no estrangeiro de acordo com o estabelecido na alínea g) da cláusula 11ª. (Deveres da empresa).

Cláusula 47ª.-C

(Indexação)

Os valores constantes das cláusulas 46ª e 47ª serão actualizados quando da revisão da tabela salarial, com o mesmo factor de percentagem que vier a ser atribuído para a remuneração mínima do grupo V do anexo II e com simultânea produção de efeitos.

CAPÍTULO X

(CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO)

Cláusula 48ª.

(Trabalhadores do sexo feminino)

1. Além do já estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:
 - a) Ir as consultas pré-natais nas horas de trabalho;
 - b) Não desempenhar durante a gravidez, e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;
 - c) Faltar durante noventa dias no período de maternidade, devendo ser sessenta gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes trinta total ou parcialmente antes ou depois do parto;
 - d) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência, este reverterá para a empresa;

- e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante o período de um ano após o parto;
- f) Quando o solicitar, ser dispensada de desempenhar tarefas não aconselháveis dois dias por mês durante o período menstrual.

Cláusula 49ª.
(Trabalhadores menores)

1. A empresa e o pessoal dos quadros devem dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.
2. A empresa deve cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.
3. Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.
4. Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.
5. Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 50ª.
(Trabalhadores-estudantes)

1. Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente, beneficiarão de duas horas diárias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.
2. Os trabalhadores que pretenderem usufruir do benefício referido no número anterior deverão:
 - a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
 - b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula.
3. A empresa tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no nº 1, fazendo cessar a regalia sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano lectivo, designadamente a reprovação por faltas.
4. No final do ano lectivo em que tenham usufruído da regalia, os trabalhadores farão prova do aproveitamento mediante apresentação do respectivo certificado.
5. Nenhum trabalhador poderá beneficiar da regalia no ano lectivo subsequente àquele em que, tendo dela usufruído, não tenha obtido aproveitamento, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.
6. A disposição do número anterior não é aplicável se o trabalhador tiver renunciado ao benefício antes do início do 3º período lectivo.

CAPÍTULO XI
(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

Cláusula 51ª.
(Cessação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Mútuo acordo das partes;
 - b) Caducidade;
 - c) Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
 - d) Denúncia unilateral, por parte do trabalhador.

2. São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.
3. A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força de lei ou do presente CCTV, o direito:
 - a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
 - b) As férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
 - c) As férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

Cláusula 52ª.

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1. É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas e previstas neste CCTV.
2. A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo duas cópias entregues ao trabalhador, que deverá enviar uma ao sindicato respectivo.
3. Neste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.
4. São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.
5. No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no nº 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.
6. No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 53ª.

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1. O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:
 - a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
 - b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
 - c) Com a reforma do trabalhador.
2. Nos casos previstos na alínea b) do nº 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 54ª.

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa ocorrendo justa causa)

1. São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.
2. Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.
3. Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova de existência da justa causa invocada.
4. Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

5. O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.
6. Verificando-se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e a indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 55ª.

(Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa)

1. O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:
 - a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
 - d) Aplicação de sanção abusiva;
 - e) Falta culposa de condições de higiene e segurança do trabalho;
 - f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa a sua honra e dignidade.
2. A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 56ª.

(Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1. O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com a antecedência de trinta ou sessenta dias, conforme tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade na empresa.
2. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.
3. O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.
4. Considera-se haver abandono de lugar quando, a não comparência do trabalhador ao serviço durante seis dias consecutivos, sem que apresente qualquer justificação, não responda no prazo de quinze dias a carta registada com aviso de recepção que a empresa lhe enviar procurando saber as razões da sua ausência.
5. Os efeitos previstos nos nºs 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

CAPÍTULO XII (PODER DISCIPLINAR)

Cláusula 57ª.

(Sanções disciplinares)

1. A inobservância, por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV será punida com as penalidades seguintes:
 - a) Repreensão
 - b) Repreensão registada;
 - c) Multa até 10% da retribuição diária, pelo prazo máximo de dez dias, não podendo exceder em cada ano civil cinco dias de retribuição;

- d) Suspensão sem vencimento até dez dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de vinte dias;
 - e) Despedimento.
2. As penalidades nos termos das alíneas c) e e) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.
 3. Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária, prevista neste CCTV, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea c) do nº 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 60ª.
 4. A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor ou não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

Cláusula 58ª.
(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 deva obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Previdência, de delegado sindical ou de membro de comissão 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 seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior.

Cláusula 59ª.
(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no nº 6 da cláusula 54ª;
- b) Tratando-se de suspensão em multa, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 60ª.
(Tramitação processual disciplinar)

1. Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a empresa, nos trinta dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção por parte da entidade patronal ou órgãos com poderes delegados, comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente.
2. O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de trinta dias após a comunicação referida no número anterior.
3. O trabalhador dispõe do prazo máximo de quinze dias para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.
4. Os prazos referidos nos nºs 2 e 3 são reduzidos a oito dias nos casos em que houver suspensão preventiva do trabalhador.
5. 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 recepção ou termo de entrega.

6. A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de quarenta e cinco dias, após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas nos casos em que tal seja do interesse do trabalhador.
7. Finda a instrução, o processo será presente por cópia à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de oito dias.
8. Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá no prazo de oito dias a decisão, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.
9. A decisão fundamentada constará de documento escrito de que serão sempre entregues duas cópias ao trabalhador e uma à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir desta altura, para vir à disposição do trabalhador.
10. Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido ao sindicato pelo trabalhador.
11. Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do mesmo.
12. Quando não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.
13. Quando não haja audiência verbal do trabalhador arguido, é facultado a este o direito de se fazer acompanhar por um jurista ou um representante sindical.

CAPÍTULO XIII (APOIO AOS TRABALHADORES)

Cláusula 61^a.

(Higiene e segurança no trabalho)

1. A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.
2. Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos a humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.
3. Qualquer das partes poderá apresentar proposta de criação de uma comissão de higiene e segurança e respectivo regulamento, devendo as negociações iniciar-se no prazo de 30 dias após a recepção daquela.

Cláusula 61^a.-A

(Condições de trabalho)

1. As viaturas a adquirir pelas empresas transportadoras para transporte internacional serão obrigatoriamente dotadas de um sistema que permita o aquecimento a gásóleo da cabina quando o motor está parado.
2. Nas viaturas que componham as frotas das empresas transportadoras à data da entrada em vigor deste acordo será instalado equipamento do mesmo tipo, até 15 de Novembro de 1986.
3. Exceptuam-se as viaturas afectas exclusivamente ao transporte dentro da Península Ibérica.

Cláusula 62ª.

(Complemento de subsídio de doença)

(Base I das PRT publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, nºs 16 e 26, de 1977)

(Controvertida)

Cláusula 63ª.

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

(Base I das PRT publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, nºs 16 e 26, de 1977)

(Convertida)

Cláusula 64ª.

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1. Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual e 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.
2. Sempre que possível, a reconversão será feita para uma categoria equiparada no respeitante à remuneração. Terá sempre de haver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 65ª.

(Apoio por apreensão de licença de condução)

1. A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões sem diminuição da sua retribuição normal.
2. Esta responsabilidade cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar culpa grave do trabalhador.

Cláusula 66ª.

(Ocorrências fora do País)

1. Quando o trabalhador se encontre fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:
 - a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente 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 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, inclusivé 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. Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito a viagem de regresso à custa da empresa. A viagem de regresso far-se-á com conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO XIV (COMISSÃO PARITÁRIA)

Cláusula 67^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 poderão ser assessorados.
2. Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.
3. Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.
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 a tabela salarial;
 - c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do nº 3 da cláusula 57^a.
5. As deliberações da comissão paritária relativamente a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.
6. A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.
7. As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do nº 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 de cumprimento ao disposto no nº 2.
10. Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV (DISPOSIÇÕES DIVERSAS)

Cláusula 68^a. (Transmissão do estabelecimento)

1. A posição que dos contratos de trabalho corre para a empresa transmite-se ao adquirente, quaisquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores

exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2. O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos que hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.
3. Para efeitos do nº 2, deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dá conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.
4. O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou estados que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 69ª.
(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 revisto nesta cláusula, fica sujeito ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 70ª.
(Não cumprimento das disposições relativas ao horário de trabalho)

1. A falta de horário de trabalho, a sua não apresentação quando tal obrigação seja da responsabilidade da empresa, a infracção do horário de trabalho ou a inexistência do livrete de registo de trabalho para horário móvel e trabalho extraordinário implicam para a empresa uma multa mínima de 10.000\$00.
2. A não apresentação do livrete de trabalho, a infracção ao horário de trabalho, a falta de preenchimento ou da assinatura dos relatórios semanais, o seu preenchimento com fraude, as rasuras e emendas regulares feitas, quando com culpa do trabalhador, implicam para este uma multa não inferior a 10% do seu salário mensal.
3. Para além do previsto nos números anteriores, as infracções cometidas pela empresa serão punidas nos termos do regime jurídico da duração do trabalho.

Cláusula 71ª.
(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 a diminuição de retribuição e não outras regalias de carácter regular ou permanente contempladas neste CCTV.
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.

Cláusula 72ª.
(Prazo para adaptação do seguro)

As empresas que não tiverem o seguro nos termos da cláusula 47ª-B (Seguro do pessoal deslocado no estrangeiro) devem adaptá-lo no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente CCTV.

Cláusula 73ª.
(Produção de efeitos)

Os valores das tabelas salariais resultantes das próximas revisões, produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991, respectivamente.

Cláusula 74ª.
(Regime de trabalho deslocados estrangeiro)

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. Após acordo prévio, entre o trabalho e a empresa, e desde que se verifique que o trabalhador não disponha de formação profissional adequada para o desempenho da sua função, o mesmo deixará de a exercer.
4. Nenhum trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 anos de serviço neste poderá ser obrigado a permanecer nele.
5. Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico reconhecido pelos serviços de medicina no trabalho, a impossibilidade de continuar a trabalhar neste regime, passa imediatamente a trabalhar noutro tipo de trabalho, dentro das possibilidades da empresa.
6. No caso referido no nº4 desta cláusula, a empresa colocará o trabalhador noutro tipo de trabalho ou noutra função, mesmo que para tal haja necessidade de reconversão, nunca podendo o trabalhador vir a receber remuneração inferior.
7. Os trabalhadores têm direito a uma retribuição mensal, que não será inferior a remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.
8. A estes trabalhadores, de acordo com o estabelecido no número anterior, não lhes é aplicável o disposto nas cláusulas 39ª (Retribuição de trabalho nocturno) e 40ª (Retribuição de trabalho extraordinário).
9. O número de cargas e descargas das mercadorias transportadas neste regime não pode ser superior ao estabelecido na lei.

Cláusula 75ª.
(Seguro)

1. A partir de Outubro, qualquer das partes poderá apresentar uma proposta relativa à criação e regulamentação de um seguro que garanta a cada motorista, em caso de invalidez permanente ou morte, um prémio equivalente a um montante calculado em função da retribuição mensal, variável de acordo com a antiguidade do trabalhador e, se for o caso, com o grau de incapacidade.
2. As negociações iniciar-se-ão dentro dos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

CAPÍTULO XVI
(Disposições finais e transitórias)

Cláusula 76ª.
(Disposição transitória)

Todos os trabalhadores que à data da publicação da presente revisão do CCTV tenham a categoria profissional de Chefe de Estação ou Chefe de Central passam automaticamente para a categoria de Operador de Tráfego, assim como os que

têm a categoria de Chefe de Movimento passam para a categoria de Chefe de Tráfego.

ANEXO I (CATEGORIAS PROFISSIONAIS)

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

Chefe de escritório – O trabalhador que estuda, planifica, organiza, dirige, coordena e controla, dentro dos limites dos poderes de que está investido, as actividades 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 actividades que dele dependem, elabora planos de actuação 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.

Analista de sistemas – É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, o sistema que melhor responda aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista, determina se é possível e economicamente rentável um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência como devem ser apresentados os resultados, determina as modificações a introduzir necessárias a normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua os testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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 actividades que lhe são próprias: exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos.

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 sectores de actividade 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 respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicadores para esse fim; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de divisão ou serviços – É o trabalhador que dirige ou chefia o sector de serviços.

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 respectivas 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 analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos 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.

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

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 extractos de contas simples ou com juros, executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou e responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Encarregado electricista – É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Encarregado metalúrgico – É o trabalhador que tem sob a sua orientação todos os trabalhadores do sector metalúrgico.

Programador mecanográfico – É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapa de codificação; estabelece as fichas de dados e de resultados.

Chefe de movimento – É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior de viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações; controla e informa sobre reclamações de bagagem despachada (perda, violação, desvio, etc.) bem como outras reclamações de utentes do serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados, sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

Secretária de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, 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 respectivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organizar, manter e actualizar o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria; dactilografar relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; 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.

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.

Oficial principal (metalúrgico ou electricista) – É o trabalhador que, pelo seu grau de 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, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de outros profissionais.

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 respectivos processos.

Chefe de equipa metalúrgico – É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, tem sob a sua orientação uma equipa de trabalho.

Escriturário (1.º e 2.º) – 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 extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos as vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua 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 efectuar, fora do escritório, serviço de informação de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunal ou repartições públicas.

Caixa – É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transacções 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.

Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira ou portuguesa – É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografa os papéis matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Operador mecanográfico – É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadoras, reprodutoras, intercaladoras calculadoras, tabeladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Chefe de equipa electricista – É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, a dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Chefe de estação e chefe de central – É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades do tráfego de passageiros e bagagens;

providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos, elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode por vezes proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e a fiscalização da carga transportada; procede ao registo do movimento diário do expediente da própria estação ou central; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente, mantém actualizados mapas de movimento de veículos, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou central ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal. É o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado. Garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito. É responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação. Coordena a informação ao público na estação.

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.

Electricista (mais ou menos três anos) – É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Motorista (pesados e ligeiros) – É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe e ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros e pesados com distribuição ou recolha de mercadorias terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Nota – Para além das funções aqui previstas, poderá ainda, precedendo acordo escrito, relativamente ao veículo em que trabalha:

Zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela documentação e carga que transporta; Orientar a acomodação da carga no veículo; Verificar diariamente os níveis de óleo e água e o estado dos pneus; Substituir os pneus quando em trânsito; Colocar e remover os oleados e os acessórios indispensáveis ao transporte de mercadorias; Colaborar na amarração da carga.

Motorista dos transportes internacionais rodoviários de mercadorias – É o trabalhador maior de 21 anos de idade que, possuindo carta de condução profissional de pesados, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados com ou sem atrelado, sendo responsável pelo material que transporta e sua distribuição.

Deve assegurar os trâmites necessários nas alfândegas dos países de trânsito ou destino e fazer-se acompanhar pelas autoridades dos respectivos países quando tal seja necessário. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e estado e pressão dos pneumáticos.

Operador de máquinas de contabilidade – É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas e outras. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de “telex” – É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex. Arquia mensagens para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal prosseguimento do serviço.

Cobrador – É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

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 efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

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

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

Perfurador-verificador ou gravador de dados – É o trabalhador que opera nas máquinas de recolha de dados, quer cartões, quer magnéticas ou outras. Compete-lhe transcrever para suporte a tratar pelo computador toda a informação que o centro recebeu para tratamento, segundo as directrizes recebidas do monitor de perfuração-verificação ou de gravação de dados.

Carpinteiro de estruturas metálicas e de estruturas de máquinas – É o trabalhador que fabrica e repara, manual e mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

Funileiro-latoeiro – É o trabalhador que fabrica e/ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e/ou industriais.

Rectificador – É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede a rectificação de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo.

Torneiro mecânico – É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalho de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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.

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.

Canalizador – É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou de plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Ferreiro e/ou forjador – É o trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode também proceder a execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento tempera e revenido.

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

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 excepção de instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

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

Estofador – É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampear na confecção de estofos, guarnições e outros componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Carpinteiro de limpos – É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de moldes ou modelos – É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

Polidor – É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfície de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, de esmeral lixa, feltro, pano ou outros.

Expedidor – É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro e/ou fora das estações, colabora na elaboração dos horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal ou veículos; verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para as zonas de maior afluência, elabora relatórios sobre o movimento geral e sobre as ocorrências

verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço do pessoal que movimentada; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição. Pode eventualmente receber contas dos cobradores fora das horas de expediente e/ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede a venda de títulos de transporte. Pode substituir o chefe de estação ou de central nas suas faltas e impedimentos.

Coordenador – É o trabalhador que nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências, nas dependências privativas de camionistas empresários, procede à transmissão ou transferência de mercadorias entre empresas.

Apontador (mais de um ano) – É o trabalhador que procede à recolha, registo e selecção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

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

Pré-oficial electricista – É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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.

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 respectiva 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.

Guarda – É o trabalhador cuja actividade 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.

Contínuo (mais ou menos 21 anos) – É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

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.

Carregador – É o trabalhador que procede a carga e descarga relacionada com os serviços de camionagem de carga.

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

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

Vulcanizador – É o trabalhador que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar.

Manobrador de máquinas – É o trabalhador que, não possuindo carta de condução profissional, processa a sua actividade manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de tractor, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua.

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

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.

Abastecedor de carburantes – É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo eventualmente auxiliar o montador de pneus.

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.

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.

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

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

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.

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

Entregador de ferramentas (1.º e 2.º) – É o trabalhador que procede à entrega de ferramentas, materiais ou produtos.

Praticante (1.º e 2.º anos - metalúrgico) – É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Ajudante de electricista (1.º e 2.º períodos) – É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

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

Ajudante de lavador – É o trabalhador que ajuda o serviço de lavador.

Praticante de despachante – É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de despachante.

Paquete (15, 16 e 17 anos) – É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para contínuos. Aprendiz metalúrgico (4º, 3º, 2º e 1º anos) – É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgica. Aprendiz electricista (2º e 1º períodos) – É o trabalhador que, sob a orientação permanente de oficiais electricistas, os coadjuva nos seus trabalhos.

Chefe de tráfego – É o trabalhador que orienta e dirige a preparação e realização do transporte e actos 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 actividade 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 actua em função da verificação efectuada.

Operador de tráfego – É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes e providencia 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 actividade, bem como folhas de ponto mensal que igualmente controla. Mantém contactos com a clientela, assegurando a informação sobre a realização dos transportes.

Dactilógrafo – É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo, bem como registos de correspondência.

1. Os motoristas deslocados em serviço internacional auferirão uma ajuda de custo mensal de 21.200\$00 mensais, excepto se em veículos deslocados em Espanha que estejam licenciados para o transporte nacional.

ANEXO II

(TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS E SEU ENQUADRAMENTO (1997))

Categorias Profissionais	Remunerações
GRUPO I Director de Serviços Chefe de Escritório	122.350\$00
GRUPO II Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão ou serviços Contabilista Tesoureiro Programador	112.500\$00
GRUPO III Chefe de secção Encarregado de electricista Encarregado de metalúrgico Guarda Livros	103.350\$00

Programador mecanográfico	
GRUPO IV Chefe de Tráfego Escriturário principal Oficial principal Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras	98.900\$00
GRUPO V Caixa Chefe de equipa electricista Chefe de equipa metalúrgico Escriturário de 1ª. classe Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico Operador de Tráfego	98.800\$00
GRUPO VI Electricista (mais de três anos) Encarregado de garagens Fiel de armazém Oficial de 1ª. Motorista de pesados	98.200\$00
GRUPO VII Cobrador Dactilógrafo Empregado de serviços externos Escriturário de 2ª. Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Motorista de tractores, empilhador de gruas Operador de máquinas de contabilidade Operador de telex Despachante Perfurador-verificador ou gravador de dados	90.600\$00
GRUPO VIII Apontador (mais de um ano) Coordenador Electricista (menos de três anos) Encarregado de cargas e descargas Expedidor Motorista de ligeiros Oficial de 2ª.	84.900\$00
GRUPO IX Dactilógrafo (1º ano) Entregador de ferramentas de 1ª. Pré-oficial electricista (2º. ano) Telefonista	81.900\$00
GRUPO X Ajudante de motorista Apontador (menos de um ano) Chefe de grupo Conferente de mercadorias Contínuo (mais de 21 anos) Electricista (pré-oficial do 1º. ano) Entregador de ferramentas Fiel de Armazém (menos de 1 ano) Guarda Lubrificador Manobrador de máquinas Porteiro Vulcanizador	77.950\$00
GRUPO XI Abastecedor de carburantes Estagiário (3º. ano) Lavador Montador de pneus Operário especializado Servente	74.550\$00
GRUPO XII Ajudante de electricista do 2º. período Ajudante de lavador	69.450\$00

Ajudante de lubrificador Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário (2.º. ano) Praticante (2.º. ano) de metalúrgico Servente de limpeza	
GRUPO XIII Ajudante de electricista do 1.º. período Estagiário (1.º. ano) Praticante (1.º. ano) de metalúrgico	58.250\$00
GRUPO XIV Praticante de despachante	51.900\$00
GRUPO XV Paquete (17 anos)	47.650\$00
GRUPO XVI Aprendiz de metalúrgico (4.º. ano) Paquete (16 anos)	45.250\$00
GRUPO XVII Aprendiz de electricista (2.º. período) Paquete (15 anos)	45.250\$00
GRUPO XVIII Aprendiz de electricista (1.º. período) Aprendiz de metalúrgico (3.º. ano) (admissão aos 14/15 anos) Aprendiz de metalúrgico (2.º. ano) (admissão aos 16 anos) Aprendiz de metalúrgico (1.º. ano) (admissão aos 17 anos)	42.850\$00

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

Bate-chapa, Canalizador, Ferreiro, Forjador, Mecânico de automóveis, Serralheiro civil, Serralheiro mecânico, Soldador, Estofador, Carpinteiro de limpos, Carpinteiro de moldes ou modelos, Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, Funileiro-latoeiro, Rectificador, Torneiro mecânico, Pintor de automóveis ou máquinas e polidor.

ANEXO III (ESTRUTURAS DOS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO)

1. Quadros superiores:

- Analista de sistemas
- Chefe de departamento
- Contabilista
- Director de serviços

2. Quadros médios:

2.1. Técnicos administrativos:

- Programador
- Tesoureiro

3. Encarregados, contra-mestres, mestres e chefes de equipa:

- Chefe de equipa metalúrgica
- Chefe de equipa electricista
- Chefe de estação e Chefe de central
- Chefe de movimento
- Chefe de tráfego
- Encarregado de cargas e descargas
- Encarregado de electricista
- Encarregado de garagens
- Encarregado metalúrgico

4. Profissionais altamente qualificados:

4.1. Administrativos, comércio e outros:

- Correspondente em língua estrangeira
- Escriturário principal
- Programador mecanográfico

- Secretária de direcção

4.2. Produção

- Oficial principal (metalúrgico ou electricista)

5. Profissionais qualificados:

5.1. Administrativos:

- Caixa
- Despachante
- Escriurário
- Operador mecanográfico
- Operador de máquinas de contabilidade
- Operador mecanográfico
- Operador de telex

5.2. Produção:

- Apontador
- Bate-chapas
- Canalizador
- Carpinteiro de estruturas metálicas e de estruturas de máquinas
- Carpinteiro de limpos
- Carpinteiro de moldes ou modelos
- Electricista
- Estofador
- Ferreiro e ou Forjador
- Funileiro-Latoeiro
- Manobrador de máquinas
- Mecânico de automóveis
- Pintor de automóveis ou máquinas
- Polidor
- Rectificador
- Serralheiro civil
- Serralheiro mecânico
- Soldador
- Torneiro

5.3. Outros:

- Coordenador
- Expedidor
- Fiel de armazém
- Motorista (de pesados e ligeiros)
- Motorista de tractores, empilhadores e guias
- Operador de tráfego

6. Profissionais semi-qualificados (especializados) :

6.1. Administrativos, comércio e outros

- Abastecedor de carburantes
- Ajudante de motorista
- Chefe de grupo
- Cobrador
- Conferente de mercadorias
- Dactilógrafo
- Empregado de serviços externos
- Empregador de ferramentas
- Telefonista

6.2. Produção:

- Lavador
- Lubrificador
- Montador de pneus
- Vulcanizador

7. Profissionais não qualificados (indiferenciados)

7.1. Administrativos, comércio e outros:

- Ajudante de lavador
- Carregador
- Contínuo
- Guarda
- Operário não especializado
- Pacote
- Porteiro
- Servente
- Servente de limpeza

7.2. Produção

- Ajudante de lubrificador

A – Praticantes e aprendizes:

- Ajudante de Electricista
- Aprendiz electricista
- Aprendiz metalúrgico
- Estagiário
- Praticante (metalúrgico)
- Praticante de despachante
- Pré-oficial electricista

Profissões integradas em dois níveis

1. Quadros superiores
2. Quadros médios
 - 2.1. Técnicos administrativos
 - Chefe de divisão ou serviços
 - Chefe de escritório
2. Quadros médios
 - 2.1. Técnicos administrativos
3. Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
 - Chefe de secção
4. Profissionais altamente qualificados
 - 4.1. Administrativos, comércio e outros
 - Guarda-livros
4. Profissionais altamente qualificados
 - 4.1. Administrativos, comércio e outros
5. Profissionais qualificados
 - 5.1. Administrativos
 - Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira ou portuguesa
5. Profissionais qualificados
 - 5.1. Administrativos
6. Profissionais semiqualeificados (especializados):
 - 6.1. Administrativos, comércio e outros
 - Perfurador-verificador ou gravador de dados

ANEXO IV

(REGULAMENTO SOBRE A UTILIZAÇÃO E MANUTENÇÃO DO LIVRETE DE TRABALHO)

(Este livrete é emitido pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários, em conformidade com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor para a indústria rodoviária, assim como o decreto regulamentar do AETR – Decreto nº 324/73)

CAPÍTULO I

(Características do livrete de "controlo" de trabalho)

Artigo 1º

1. Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:
 - a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário móvel;
 - b) Para registo de trabalho extraordinário, prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.
2. Os motoristas de auto-táxi e de automóveis ligeiros de aluguer de passageiros só poderão possuir livrete para registo de trabalho extraordinário.

Artigo 2º

Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato que, no distrito do local de trabalho, represente o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

Artigo 3º

Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem solicitados pelas entidades patronais para satisfação das requisições dos respectivos trabalhadores.

Artigo 4º

Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecarga, a vermelho, com os dizeres "possui horário fixo".

Artigo 5º

Os livretes são impressos com as medidas normalizadas A-6 (105mm x 148mm).

Artigo 6º

1. Cada livrete conterà:
 - a) Uma capa;
 - b) Oitenta e quatro folhas diárias, numeradas de 1 a 84;
 - c) Doze resumos semanais, em duplicado;
 - d) Um exemplar deste regulamento;
 - e) Um exemplar da folha diária preenchida.
2. Os modelos da capa, folha diária e resumo semanal são publicados no final deste regulamento, modelos n. 1, 2, 3 e 4.

CAPÍTULO II (NORMAS PARA A AQUISIÇÃO DOS LIVRETES)

Artigo 7º

1. Os livretes são fornecidos pelos sindicatos mediante a apresentação da requisição do modelo nº 6 existente no próprio livrete.
2. Preenchidas as primeiras sessenta folhas diárias de cada livrete ou vinte dias antes de expirar o respectivo prazo de validade, deverá o trabalhador enviar aos serviços competentes da empresa onde presta serviço a respectiva requisição para um novo livrete, que lhe será fornecido pelo sindicato.
3. Na folha diária nº 42 será aposta uma indicação que lembrará ao trabalhador a data da caducidade do livrete.

Artigo 8º

1. Aos trabalhadores que possuem horário fixo não poderá ser passado livrete de trabalho próprio de horário móvel sem que aqueles entreguem, contra recibo, no sindicato, o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho extraordinário, se o possuírem.

2. O sindicato enviará à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega de um mapa de horário de trabalho, a qual reproduzirá os respectivos termos. Esta declaração poderá ser substituída por fotocópia, autenticada pelo sindicato, do mencionado mapa de horário de trabalho.

Artigo 9º

1. Se no decurso do período de validade do livrete houver mudança de descanso semanal do respectivo titular, será a alteração registada no local para o efeito existente na face interna da capa.
2. Verificando-se a circunstância prevista no número anterior, o trabalhador fará entrega do livrete no respectivo sindicato, sendo-lhe feito o respectivo averbamento no momento da entrega.
3. Não pode ser alterado o dia de descanso semanal sem prévio consentimento do trabalhador.

Artigo 10º

1. A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que se tenha extraviado, implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$00.
2. No caso de extravios frequentes por parte do mesmo trabalhador, poderá o sindicato recusar a substituição do livrete extraviado.
 - 1) Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no nº 1.

CAPÍTULO III (NORMAS DE MANUTENÇÃO E PREENCHIMENTO)

Artigo 11º

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.




Artigo 12º



1. Os registos a efectuar serão obrigatoriamente feitos a esferográfica.
2. Nenhuma folha diária ou resumo semanal pode ser utilizado ou destruído nem as instruções que nele se façam ser emendadas ou rasuradas.
3. Havendo enganos no preenchimento das folhas ou resumos, rectificar-se-ão aqueles nas linhas destinadas às observações, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
 - 1) São expressamente proibidas as rectificações que impliquem encurtamento do período de trabalho.

Artigo 13º

O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possua capa ou quando as inscrições nele insertas não sejam perceptíveis ou ainda quando exceda o respectivo período de validade.

Artigo 14º

1. Os símbolos usados nas folhas diárias têm a numeração e significado seguintes:
 - 4)  – Repouso diário;
 - 5) (Cadeira) – Intervalo de descanso entre dois períodos de trabalho;
 - 6)  – Período de condução;
 - 7)  Este símbolo só pode ser utilizado em trabalho prestado em regime internacional, sem perda de retribuição normal;

- 7-A)  – Período de trabalho efectivo distinto do de condução;
12) (Cama + estrela) – Tempo total de repouso diário antes da entrada ao serviço.
2 – Todo o trabalho prestado por cobrador bilheteiro ou ajudante de motorista será registado
sob a rubrica 7-A .

Artigo 15º

1. Havendo horário fixo, nas folhas diárias apenas será registado o trabalho extraordinário pela forma seguinte:
 - a) O início do período de trabalho extraordinário;
 - b) O início de cada hora seguinte;
 - c) O tempo de trabalho extraordinário
2. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 17º deste regulamento.

Artigo 16º

Conjuntamente com o livrete a que alude o artigo anterior será sempre apresentado o mapa de horário de trabalho

Artigo 17º

1. Havendo horário móvel ou sendo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar, serão registados na folha diária do livrete todos os períodos de trabalho, descanso e repouso, pela forma seguinte:
 - a) Inscrever-se-á na rubrica 2 o número de matrícula de cada veículo com que o trabalhador trabalhou durante o período a que se refere a folha;
 - b) Inscrever-se-ão na rubrica 3 o dia da semana e a data a que respeita a folha;
 - c) Indicar-se-ão, de acordo com o significado dos símbolos referidos no artigo 14º, os períodos de repouso (símbolo 4), de descanso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 5, 6, 7 e 7-A), traçando uma linha horizontal sobre as horas correspondentes e ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço contínuo sobre cada uma das vinte e quatro horas do dia (V, modelo da folha diária preenchida – modelo 5);
 - d) Registrar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;
 - e) Na rubrica 16 (observações) escrever-se-á, eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo ser igualmente utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutros espaços; sem prejuízo do disposto no nº 4 do artigo 12º, a entidade patronal ou os agentes de controlo podem também utilizar esta rubrica para nela escreverem as suas observações;
 - f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
 - g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;
 - h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

2. Sempre que o profissional passe de um período de repouso ou de descanso para um dia de trabalho, ou vice-versa, deverá trancar com um X o final do período donde saiu e o início do período onde entra.
3. Nos períodos de descanso ou de repouso terá de ser marcada antecipadamente a hora a que, findos aqueles, se reinicie o trabalho.

Artigo 18º

1. O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de quinze minutos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 15º e 17º, sem prejuízo do que dispõe o número seguinte.
2. No preenchimento do gráfico da folha diária, a que alude a alínea c) do artigo 17º, não são admitidos registos de duração inferior a sessenta minutos, nem fracções horárias inferiores a quinze minutos.

Artigo 19º

Se for prestado trabalho em dia destinado ao descanso semanal, será indicada na rubrica K (observações) do resumo respeitante à semana em que tal facto se verificar a data em que teve ou terá lugar o descanso de compensação.

Artigo 20º

Será preenchido um resumo semanal, em duplicado, por cada semana, no decurso da qual tenha havido lugar ao preenchimento de uma ou mais folhas diárias, pela seguinte forma:

- a) As indicações que figuram nas rubricas 1 e 12, transcritas, respectivamente, para as rubricas E, F, G, Ha, HB e 1 do resumo semanal na coluna referente ao dia da semana constante da rubrica 3 do correspondente relatório diário;
- b) A soma dos tempos registados sob a rubrica 5 do resumo diário será indicada na rubrica Fa do resumo semanal pela forma descrita na alínea anterior;
- c) Será inscrito 0 na rubrica 1 do resumo semanal na coluna correspondente ao dia da semana em não tenha havido prestação de serviço, indicando-se, resumidamente, na coluna referida, o motivo do não preenchimento da folha diária (por exemplo: descanso semanal, falta por (...), doença, férias, etc.).
- d) Na rubrica L será indicada a data de descanso semanal precedente.

CAPÍTULO IV (DEVERES DOS TRABALHADORES)

Artigo 21º

1. Compete aos trabalhadores, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuam transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:
 - a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica V);
 - b) Registrar na capa (rubricas III e IV) a data da primeira utilização do livrete, assim como a data da sua caducidade;
 - c) Preencher uma folha diária por cada dia em que hajam prestado serviço, em conformidade com as disposições constantes do capítulo anterior;
 - d) Preencher os resumos semanais, de harmonia com o disposto no capítulo anterior;
 - e) Assinar as folhas diárias e os resumos semanais;

- f) Apresentar o livrete a entidade patronal pelo menos uma vez por semana ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, para que esta verifique o seu preenchimento e assine o resumo semanal;
- g) Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de controlo;
- h) Conservar em seu poder os livretes caducados.

CAPÍTULO V (DEVERES DAS ENTIDADES PATRONAIS)

Artigo 22º

Compete às entidades patronais, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuam transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Preencher as rubricas V e VII da capa do livrete antes da sua entrega ao trabalhador;
- b) Dar todas as indicações úteis aos trabalhadores para o preenchimento correcto do livrete;
- c) Examinar todas as semanas, ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, as folhas diárias e os resumos semanais;
- d) Rubricar as folhas diárias e assinar os resumos semanais, retirando os respectivos duplicados;
- e) Tomar todas as medidas necessárias para impedir que o mesmo titular possa utilizar simultaneamente mais do que um livrete;
- f) Suportar os encargos com a aquisição dos livretes, excepto nos casos previstos no nº 1 do artigo 10º.

CAPÍTULO VI (PREÇO DOS LIVRETES)

Artigo 23º

1. É fixado em 50% o preço de emissão dos livretes a que se refere este regulamento, desde que levantados ao balcão dos sindicatos.
2. Se houver sobretaxa dos CTT ou qualquer outro despacho, serão suportados pelas entidades patronais.
3. O preço estabelecido no número anterior poderá ser alterado a solicitação da Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários.

CAPÍTULO VII (DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA)

Artigo 24º

Sem prejuízo da sua imediata entrada em vigor, as alterações verificadas no presente regulamento serão introduzidas nos livretes na primeira edição destinada ao recompletamento das existências actuais.

Actualizado: 05-02-2002