

Convenções Colectivas de Trabalho:

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global e Integração dos Profissionais de Armazéns.

Artigo 1.º - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira é revisto o CCT para os Profissionais ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira, publicado na III Série do JORAM, n.º 5, de 4 de Março de 2005, incluindo alterações ao mesmo publicadas posteriormente a esta data.

Artigo 2.º - A revisão é como se segue:

Contrato Colectivo de Trabalho para os Profissionais de Armazéns e para os Profissionais ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1) Este Contrato Colectivo de Trabalho aplica-se na Região Autónoma da Madeira e obriga:

- a) As empresas filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, que possuam armazéns de frutas, produtos hortícolas, géneros alimentícios, bebidas, materiais de construção, ferragens, adubos químicos, vimes, instalações frigoríficas, artigos eléctricos, cabedais e em geral todos os que disponham de depósitos onde se arrecadam mercadorias e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste instrumento, que estejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- b) As empresas que, não tendo por actividade principal camionagem de carga, sejam filiadas na Associação outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste instrumento, filiados no Sindicato outorgante.

2) Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto à Direcção Regional do Trabalho o respectivo Regulamento de Extensão a todas as empresas que desenvolvam actividade económica no âmbito da presente Convenção e a todos os trabalhadores ao seu serviço, filiados ou não, nos casos em que aquela entidade não emitir tal regulamento.

Cláusula 2.ª

(Vigência e processo de denúncia)

1) O presente Contrato Colectivo de Trabalho entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das Leis, e vigorará por um período de dois anos.

2) Porém, a Tabela Salarial vigorará por um período de doze meses.

3) A denúncia do clausulado só poderá ser feita decorridos vinte meses de vigência.

4) A denúncia da Tabela Salarial só poderá ser feita decorridos dez meses de vigência.

5) Em qualquer dos casos a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

6) O texto da denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados à outra parte, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo.

7) A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até trinta dias após a recepção da proposta.

8) A parte denunciante poderá dispor de dez dias para examinar a resposta.

9) Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

CAPÍTULO II

Cláusula 3.ª

(Regime de experiência)

1) A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de trinta dias.

2) A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data de admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

3) A antiguidade do trabalhador que for transferido de uma empresa para outra do mesmo ramo conta-se da data da admissão na primeira sempre que:

- Qualquer das empresas seja associada da outra;
- Sejam comuns todos os administradores ou gerentes quando accionistas ou quotistas.

4) Sempre que o empregador admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido 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, entende-se que o empregador renuncia ao período de experiência.

Cláusula 4.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

Poderão ser admitidos trabalhadores para efeitos de substituição, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

Cláusula 5.ª

(Mapas de pessoal)

1) Os mapas de pessoal serão preenchidos nos termos da lei em vigor e remetidos às entidades nela referidas.

2) Logo após a sua remessa, os empregadores afixarão, pelo prazo legal, nos locais de trabalho e por forma visível cópia do mapa referido no número anterior.

Cláusula 6.ª

(Categorias profissionais)

1) Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções, em grupos e categorias constantes do Anexo I.

2) É vedado aos empregadores atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste contrato.

Em todos os documentos, que hajam de elaborar por força dos preceitos reguladores das relações do trabalho, devem sempre usar a mesma designação na classificação profissional.

Cláusula 7.ª

(Acesso)

1) Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponde uma hierarquia e retribuição mais elevada.

2) No provimento dos lugares a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

3) Os Operadores de Armazém de 2.ª, quando completem 3 anos na categoria, serão automática e obrigatoriamente promovidos à categoria de Operador de Armazém de 1.ª.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.ª

(Deveres dos empregadores)

São deveres dos empregadores:

- Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- Passar atestados do comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitados;
- Facilitar nos termos da Lei a missão dos trabalhadores que façam parte da comissão sindical ou intersindical;

- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a categoria respectiva, ressalvando os casos previstos na Lei;
- 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, ressalvando os casos previstos na Lei;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Proporcionar aos seus trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores estudantes nos termos da Lei;
- h) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, designadamente de retribuição e do período de férias, dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário para o exercício de funções sindicais nos termos e dentro dos limites previstos na Lei;
- i) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que sejam Bombeiros Voluntários em caso de sinistro;
- j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite por escrito;
- k) Proceder mensalmente nos termos da Lei ao desconto das quotas sindicais. A iniciativa para a entrega mensal do quantitativo das quotas tanto pode ser do Sindicato como das Empresas.

Cláusula 9.^a**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja distribuído dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com os regulamentos e instruções de serviço das Empresas e do presente CCT;
- c) Desempenhar na medida do possível o serviço dos colegas que se encontrem ausentes;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos seus subordinados;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes foram confiados pelo empregador, bem como a documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança foram incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- i) Participar pontualmente os acidentes ocorridos em serviço.

Cláusula 10.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

É vedado ao empregador:

- 1) Despedir sem justa causa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- c) Diminuir a retribuição;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoas por ele indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar em direitos ou garantias decorrentes na antiguidade;
- i) Utilizar trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força deste contrato;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com viaturas que tecnicamente se comprove não possuir condições de segurança;
- k) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores.

2) A prática pelo empregador de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao profissional a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada na cláusula 49.^a, n.º 4.

Cláusula 11.^a**(Local de trabalho)**

1) Considera-se local de trabalho toda a zona de actuação da empresa.

2) O local do início e termo do trabalho é o acordado entre o trabalhador e o empregador não podendo ser alterado, salvo nos casos de substituição temporária.

3) O tempo de deslocação determinado pela alteração do local de início e termo do trabalho, nos termos do número anterior, será pago como trabalho extraordinário.

Cláusula 12.^a**(Período normal de trabalho)**

1) O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros períodos de menor duração já em vigor distribuídos em cinco dias ou cinco dias e meio, conforme os horários que estejam a ser praticados.

2) O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo para a refeição, de duração não inferior a uma hora, nem superior duas horas não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3) O horário de trabalho será fixo com as horas de trabalho e descanso previamente determinadas.

Cláusula 13.^a**(Trabalho suplementar)**

1) Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2) O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
- b) Por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3) O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, o solicite.

4) O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

5) Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio.

6) Excepcionalmente o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

- a) Em serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- b) Demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de mercadorias.

CAPÍTULO IV

Retribuição

Cláusula 14.^a

(Retribuição de trabalho suplementar)

1) Será remunerado com a retribuição normal acrescida da percentagem de 75% o trabalho prestado em horas suplementares diurnas e 125% o trabalho prestado em horas suplementares nocturnas.

2) Para efeitos do cálculo do trabalho suplementar o valor hora será determinado pela seguinte formula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 15.^a

(Retribuições mínimas)

1) As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este Contrato são as constantes da tabela anexa, devendo ser pagas, até ao último dia do mês a que dizem respeito, e dentro do período normal de trabalho, ou imediatamente a seguir a este.

2) Os empregadores deverão entregar ao trabalhador, no acto do pagamento das retribuições cópia do respectivo recibo.

Cláusula 16.^a

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

1) Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

2) Sempre que um trabalhador substitui outro de categoria e retribuição superior, para além de trinta dias, receberá o ordenado do trabalhador substituído, salvo tratando-se de substituição por motivo de férias.

3) Se a substituição se prolongar para além de cento e oitenta dias consecutivos num ano, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído, salvo se, tratando-se de substituição por motivo de férias, serviço militar, doença, acidente, licença de parto ou qualquer impedimento legal.

Cláusula 17.^a

(Subsídio de Natal)

1) Todos os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até quinze de Dezembro de cada ano.

2) O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 18.^a

(Alojamento e subsídio de refeição para deslocações)

1) Os trabalhadores cuja deslocação em serviço abranja o período convencionalmente fixado para o almoço ou se prolongue para além das 21 horas têm direito a um subsídio por refeição no valor de € 3,61 (três euros e sessenta e um centimos).

2) O presente subsídio não é exigível caso haja pagamento de refeição.

3) Em caso de pernoita e alojamento os empregadores pagarão integralmente as deslocações de alojamento e pequeno-almoço.

Cláusula 19.^a

(Subsídio de alimentação)

Por cada dia de trabalho o trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação no valor de € 2,62 (dois euros e sessenta e dois centimos).

Cláusula 20.^a

(Abono para falhas)

Os trabalhadores que exerçam, cumulativamente com as suas, funções de cobrança têm direito a € 19,96 (dezanove euros e noventa e seis centimos) mensais, a título de abono para falhas.

Cláusula 21.^a

(Diuturnidades)

1) Aos trabalhadores abrangidos é atribuída uma diuturnidade no valor de € 15,63 (quinze euros e sessenta e

três centimos) mensais, por cada cinco anos de serviço na empresa, até ao máximo de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2) O direito à diuturnidade dos trabalhadores classificados em operador de armazém de 2.^a, só se vence a partir da data da promoção à categoria superior. Para este efeito, é atribuída uma diuturnidade por cada cinco anos de permanência na categoria profissional superior até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

3) As diuturnidades vencidas ao abrigo do Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho anteriormente aplicável, à data da publicação do presente contrato, contam para efeitos do número máximo de diuturnidades previstas na presente cláusula.

4) Para efeito das diuturnidades vincendas será também computado o tempo de permanência na categoria à data da publicação do presente contrato.

Cláusula 22.^a

(Remuneração do trabalho em dias de descanso e feriados)

1) O trabalho prestado no dia de descanso obrigatório e complementar e o prestado em dia feriado dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%.

2) O trabalho prestado no dia de descanso obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar um dia num dos três dias seguintes.

CAPÍTULO V

Suspensão de trabalho

Cláusula 23.^a

(Feriados)

1) São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1,8 e 25 de Dezembro.

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

3) Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4) Desde que previstos na lei, serão ainda observados como feriados o Dia da Região (1 de Julho) e o dia 26 de Dezembro.

5) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

Cláusula 24.^a

(Descanso semanal)

Todos os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório que será o Domingo e a um descanso complementar ao Sábado correspondente a um dia ou meio-dia de acordo com os horários actualmente em vigor em cada empresa.

Cláusula 25.^a

(Aquisição do direito a férias)

1) O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2) No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.

3) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4) Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 26.^a

(Duração do período de férias)

1) O período anual de férias tem a duração mínima de vinte e dois dias úteis.

2) No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.

3) Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4) A duração, do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

5) Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6) O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 27.^a

(Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses)

1) O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2) Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3) Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 28.^a

(Marcação do período de férias)

1) O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2) Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3) Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4) Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5) Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei.

6) O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, dez dias úteis consecutivos.

7) O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

8) O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

Cláusula 29.^a

(Doença no período de férias)

1) No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele

período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 28.^a.

2) Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 da cláusula 31.^a.

3) A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4) A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5) No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6) Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7) Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.º 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8) A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

9) O disposto nesta cláusula deve ainda ser compaginado com a legislação aplicável em vigor.

Cláusula 30.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2) Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondente a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3) Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 31.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

1) No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se

verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2) No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos do n.º 2 da cláusula 25.^a.

3) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito de férias, pode o trabalhador usufruí-lo até trinta de Abril do ano civil subsequente.

4) Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 32.^a

(Subsídio de férias)

Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal.

Cláusula 33.^a

(Tipos de faltas)

1) As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2) São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei em vigor;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e na lei em vigor;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste contrato;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3) São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 34.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1) Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2) Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei em vigor.

Cláusula 35.^a

(Comunicação da falta justificada)

1) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2) Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3) A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas no número anterior.

Cláusula 36.^a

(Prova da falta justificada)

1) O empregador pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2) A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 33.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3) A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4) No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5) Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6) Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7) A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8) O disposto nesta cláusula deve ainda ser compaginado com a lei em vigor.

Cláusula 37.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1) As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o previsto no número seguinte.

2) Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- Por motivo de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, desde que assim previsto na lei em vigor;
- As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 33.^a, quando superiores a trinta dias por ano;
- As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3) Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 33.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4) No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 33.^a, as faltas justificadas determinam a perda da retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 38.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1) As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2) Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3) No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 39.^a

(Licença sem retribuição)

1) O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2) O período de licença sem retribuição autorizada pelo empregador conta-se para efeitos de antiguidade.

3) Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

Cláusula 40.^a

(Impedimentos temporários)

1) Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2) O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador o direito ao lugar com a categoria que lhe seria atribuída se tivesse continuado ao serviço.

3) Terminado o impedimento o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar o serviço.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

(Modalidades de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa, nos termos da lei, por:

- Caducidade;
- Revogação;
- Resolução;
- Denúncia.

Cláusula 42.^a

(Cessa o com justa causa)

Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho nos termos legais.

Cláusula 43.^a

(Revogação por mútuo acordo)

1) Empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos seguintes termos:

- O acordo de cessação deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, ficando cada parte com um exemplar;
- O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos;
- No mesmo documento as partes podem acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto na lei;

- d) Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

2) Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

3) No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

4) A cessação prevista no n.º 2 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

5) Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 44.^a

(Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 45.^a

(Despedimento promovido pelo empregador com justa causa)

1) O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2) Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3) Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 46.^a

(Procedimento disciplinar)

O procedimento disciplinar rege-se pelas disposições legais aplicáveis em vigor.

Cláusula 47.^a

(Nulidade do despedimento)

1) Se o despedimento for declarado ilícito, o trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2) Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.

3) O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

4) O disposto no n.º 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o juiz considere que o fundamento justificativo da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador.

5) Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto na lei em vigor.

6) Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

7) A indemnização prevista no n.º 5 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

8) Caso a oposição à reintegração nos termos do n.º 2 seja julgada procedente, a indemnização prevista no n.º 5 desta cláusula é calculada entre trinta e sessenta dias nos termos estabelecidos nos números anteriores.

9) Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 48.^a

(Cessação do contrato por despedimento colectivo)

A cessação do contrato por despedimento colectivo reger-se-á pelas disposições legais aplicáveis em vigor.

Cláusula 49.^a

(Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador)

1) O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respectivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

2) Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso em falta.

3) O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de 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 no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4) A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

5) O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 3 da presente cláusula de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 4 da mesma cláusula, não exoneram o empregador ou gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

6) Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 2 desta cláusula, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta de cumprimento do prazo do aviso prévio.

Cláusula 50.^a

(Falência e insolvência)

1) A declaração judicial de falência ou insolvência do empregador não faz só por si caducar os contratos de trabalho.

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

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

Cláusula 51.^a

(Reconversão)

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 os empregadores diligenciarão, sempre que possível, conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2) A retribuição será a da nova função.

Cláusula 52.^a

(Transmissão da empresa ou sua fusão)

Ocorrendo a transmissão por qualquer título da empresa ou a sua fusão, aplicar-se-á a lei geral.

Cláusula 53.^a

(Direitos dos menores)

1) Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2) Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3) No demais serão cumpridas as disposições legais em vigor.

Cláusula 54.^a

(Trabalhadores-estudantes)

São assegurados aos trabalhadores-estudantes os direitos e regalias consagrados na lei.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 55.^a

(Poder disciplinar)

1) O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2) O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 56.^a

(Sanções disciplinares)

1) As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

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

2) A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Cláusula 57.^a

(Limites às sanções disciplinares)

1) As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias.

2) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

3) A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção quinze dias e, em cada ano civil, o total de quarenta e cinco dias.

Cláusula 58.^a

(Aplicação de sanções disciplinares)

1) O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2) A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3) Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a sua presença no local de trabalho for considerada inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

4) A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 59.^a

(Sanções Abusivas)

1) Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto do trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens que não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2) Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) b) e d) do número anterior.

Cláusula 60.^a

(Consequências da aplicação de sanção abusiva)

1) O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2) Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e a indemnização calculada nos termos do n.º 8 da cláusula 47.^a.

3) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4) O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a doze meses de serviço.

CAPÍTULO VIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.^a

(Higiene e segurança)

1) Os empregadores instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2) Aos profissionais que trabalham com óleos e combustíveis e sujeitos à humidade e à intempérie o empregador obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção designadamente botas de borracha, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

Cláusula 62.^a

(Previdência)

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 63.^a

(Favorabilidade)

1) O presente CCT entende-se globalmente mais favorável que os instrumentos anteriores.

2) São revogados os instrumentos colectivos de trabalho anteriormente aplicáveis na mesma área e âmbito.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 64.^a

(Constituição da comissão paritária)

1) Dentro de trinta dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma Comissão Paritária constituída por dois vogais, em representação das Associações Patronais e igual número em representação da Associação Sindical outorgante.

2) Por cada vogal poderá ser designado um substituto.

3) Os representantes das Associações Patronal e Sindical junto da Comissão Paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4) A Comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 65.^a

(Competência da comissão paritária)

Compete à Comissão Paritária:

- Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- Integrar os casos omissos;
- Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 66.^a

(Funcionamento da comissão paritária)

1) A Comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 64.^a à outra parte e à Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Direcção Regional de Trabalho.

2) A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3) As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4) A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

5) As demais regras de funcionamento da Comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

ANEXO I

(Definição de categorias)

Motorista de Atrrelados de Mercadorias - Conduz veículos atrrelados para transporte de mercadorias de elevada tonelagem; executa as tarefas fundamentais do "motorista de veículos pesados e ligeiros de mercadorias ou mistos", mas conduz um camião que requer conhecimentos especiais. Tem normalmente ajudante.

Motorista de veículos ligeiros de mercadorias ou mistos - Conduz uma furgoneta ou camioneta ligeira, para transporte de carga, cujo peso não exceda determinada tonelagem, tendo em atenção a segurança do material transportado, informa-se do destino da mercadoria, colabora na carga, arrumação e descarga, tendo em atenção a natureza e o percurso a efectuar, põe o carro em funcionamento, engrena mudanças e faz os sinais luminosos necessários à circulação, regula a velocidade, procedendo às necessárias manobras e tendo em atenção o estado da via, a potencia e estado do veículo, a legislação, e circulação de outros carros e peões e sinalização de trânsito e dos agentes da polícia; assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode ter de elaborar notas sobre a quilometragem, receitas efectuadas e proceder à entrega das receitas recebidas; proceder à recolha das taras a que dê lugar à distribuição.

Motorista de veículos pesados de mercadorias - Conduz veículos pesados para transporte de mercadorias de elevada tonelagem; executa as tarefas fundamentais do "motorista de veículos ligeiros de mercadorias ou misto", mas conduz uma camioneta ou camião, o que requer conhecimentos especiais. Tem normalmente ajudante.

Ajudante de motorista - Dispõe, arruma e protege mercadorias ou produtos diversos em veículos automóveis, para serem transferidos para um destino pré-determinado; carrega as mercadorias sobre o automóvel, normalmente, às costas ou servindo-se de zorras, calças, barras, macacos ou instrumentos similares; arruma-se de maneira a obter um acondicionamento eficiente e a facilitar a descarga; amarra a carga com cabos, fitas metálicas, ou por outros meios aplica-lhes calças de travamentos, acolchoamento ou coberturas; descarrega o veículo por processos idênticos aos utilizados na operação inversa. Deve auxiliar o motorista em diversas manobras que este tenha de efectuar com o veículo.

Encarregado de Armazém - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de armazém, na sua totalidade ou

parcialidade, e, assim, recebe, armazena e entrega mercadorias, material ou outros artigos e tem a responsabilidade da sua arrumação e conservação, mantendo registos apropriados, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, inscreve a quantidade das mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas, assegura-se de que as mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas, assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso, entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa, examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos e apresenta relatórios superintende na totalidade ou parte das tarefas relativas

à preparação, tratamento, engarrafamento ou empacotamento dos produtos a expedir.

Operador de Armazém (confeção de cargas) - Exerce a sua actividade nos Armazéns da Empresa, arrumando as mercadorias, confeccionando paletes para a distribuição desconsolidando contentores com mercadorias, matérias primas ou materiais de embalagem. É o responsável pela limpeza do armazém onde exerce o seu trabalho. Pode ainda ser incumbido de tarefas acometidas ao “Ajudante de motorista”.

Operador de Empilhador - Exerce a sua função conduzindo um empilhador, nomeadamente, transportando cargas de e para os armazéns e colocando produtos paletizados nos carros de distribuição. Assegura pequenos serviços de manutenção e limpeza do empilhador. Pode colaborar no serviço de armazém.

Anexo II

(Enquadramento em níveis de qualificação)

Níveis		Funções	Formação	Profissões
3. Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa		Orientação de um grupo de trabalho, segundo directrizes fixadas superiormente, mas exigindo o conhecimento dos processos da actuação.	Formação profissional completa com especialização em determinado campo.	Encarregado de armazém.
4. Profissionais qualificados	4.3. Outros	Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	Formação profissional completa num ofício ou profissão (intelectual ou manual) que implique conhecimentos teóricos e práticos.	Motorista de veículos ligeiros de mercadorias ou mistos. Motorista de veículos pesados de mercadorias
5. Profissionais semi-qualificados (especializados)	5. Administrativos. Comércio e outros	Funções de execução totalmente planificadas definidas, de carácter predominante mecânico ou manual pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.	Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares.	Ajudante de motorista.
6. Profissionais semi-qualificados (especializados)	6.2. Produção	Funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.	Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares.	Trabalhador de armazém

Anexo III
(Tabela Salarial)

Categorias Profissionais	Remunerações
Motorista de Arelados de Mercadorias	€ 657,00
Motorista de Pesados de Mercadorias	€ 525,59
Motorista de Ligeiros de Mercadorias	€ 488,12
Ajudante de Motorista	€ 419,92
Encarregado de Armazém	€ 600,00
Operador de Empilhador	€ 490,00
Operador de Armazém de 1. ^a	€ 450,00
Operador de Armazém de 2. ^a	€ 434,52

A Tabela Salarial produz efeitos a 1 de Julho de 2008.

Artigo 2.º - Os Outorgantes declaram que estão abrangidos pela presente Convenção Colectiva de Trabalho 520 empregadores e 1211 trabalhadores.

Funchal, 24 de Julho de 2008.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira.

(Ana Paula Franco Nunes) - Mandatária.

(Ângelo Pestana) - Mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

(António Alberto Pontes Gouveia) - Membro da Direcção.

(Ernesto José Soares Bernardo) - Membro da Direcção.

(Virgílio Berimbau) - Membro da Direcção.

Depositado em 22 de Agosto de 2008, a fl.^{as} 36 verso do livro n.º 2, com o n.º 21/2008, nos termos do art.º 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.