

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato Colectivo entre a ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros - Revisão global

O presente CCT revê o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, e as alterações salariais e outras publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 2009 e 25, de 8 de Julho de 2010.

CAPÍTULO I

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho, doravante designado de CCT, aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções e categorias nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente CCT, à data da sua assinatura, é de 707 trabalhadores e 57 empresas.

3- O presente CCT abrange a actividade de inspecção de

veículos motorizados, com o CAE 71200.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente CCT e as respectivas alterações entram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Findo o prazo previsto no número anterior, aplica-se o regime de sobrevivência previsto na lei, salvo denúncia, ou renovação sucessiva acordada pelas partes.

3- O presente CCT poderá ser denunciado para o seu termo por qualquer das partes nos termos da lei.

4- Os valores da tabela salarial, bem como das cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano, com início em 1 de Janeiro de 2014.

Cláusula 3.^a

Hierarquia de fontes

Entende-se, para todos os efeitos, que este CCT representa, no seu todo, um tratamento mais favorável aos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Classificação profissional, admissão e acessos

SECCÃO I

Categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais abrangidas são as que constam do anexo I a este CCT.

2- Podem ser exercidas em comissão de serviço as categorias de director da qualidade, director técnico e gestor responsável.

SECCÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 5.^a

Capacidade de exercício e admissão de menores

1- A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito, de acordo com o disposto no Código do Trabalho e legislação complementar e conforme o disposto neste CCT.

2- Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

3- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de dezasseis anos.

4- O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural em actividades e condições a determinar em legislação especial ao Código do Trabalho.

5- São trabalhos leves os como tal definidos por lei.

6- O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efectuada nos termos do número 4.

Cláusula 6.^a

Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1- O empregador deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço nos termos dos números seguintes, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

2- O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional, bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional, só pode ser admitido a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a quarenta por cento do período normal de trabalho praticado a tempo completo, na respectiva categoria;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

3- O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares

4- O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos dos números anteriores.

5- O menor admitido a prestar trabalho que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional nos termos do número 1, deve frequentar, em alternativa:

a) Uma modalidade de educação que confira uma das habilitações em falta;

b) Uma modalidade de formação que confira uma das ha-

bilitações em falta;

c) Modalidades de educação e de formação que em conjunto confirmam as habilitações em falta.

6- A modalidade de formação que o menor frequentar rege-se pelo disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores

SECÇÃO I

Em geral

Cláusula 7.^a

Princípios gerais

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no cumprimento das respectivas obrigações, previstas nos contratos individuais de trabalho, neste CCT e na lei, devendo colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na promoção humana, social e profissional do trabalhador.

2- O incumprimento das obrigações previstas no número anterior implica:

- a) A aplicação ao empregador das sanções previstas na lei;
- b) A aplicação ao trabalhador das sanções disciplinares previstas no capítulo XIII deste CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pes-

soal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Respeitar os direitos de personalidade dos trabalhadores, nomeadamente a liberdade de expressão, de divulgação do pensamento e de opinião.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador, nem divulgar informações protegidas por propriedade industrial ou respeitantes à sua organização, métodos de produção ou negócios, bem como, no que respeita à específica actividade de inspecção técnica de veículos a motor e seus reboques, não prestar serviços a qualquer outra entidade, ainda que efectuados fora das horas de serviço, salvo autorização ou determinação do empregador;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- i) Usar os fatos de trabalho que forem distribuídos pela empresa durante o tempo de serviço, desde que os mesmos se encontrem em boas condições de apresentação;
- j) Cumprir o horário de trabalho estabelecido para a sua actividade profissional;
- k) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- m) Cumprir os regulamentos internos da empresa, que não contrariem a lei;
- n) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- o) Abster-se de condutas que afectem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas

directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

3- Ao trabalhador, no exercício da sua actividade, é expressamente vedado receber dinheiro, géneros ou qualquer outro tipo de compensação que não lhe seja atribuída pelo empregador como contrapartida do seu trabalho ou em complemento da sua retribuição.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei ou neste CCT;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

SECÇÃO II

Direitos de personalidade

Cláusula 11.^a

Liberdade de expressão e de opinião

O direito à liberdade de expressão e de divulgação do pensamento, garantido aos trabalhadores nos termos da lei, deve ser exercido com respeito pelos direitos de personalidade do empregador, dos seus representantes e superiores hierárquicos e dos restantes trabalhadores, tendo como limite as matérias pertinentes ao normal funcionamento da empresa.

Cláusula 12.^a

Protecção de dados pessoais

1- O empregador não pode exigir ao candidato ao emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita a execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2- O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativa à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

3- As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

4- O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

5- Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor à protecção de dados pessoais.

Cláusula 13.^a

Testes e exames médicos

1- Para além das situações previstas em legislação relativa segurança, higiene e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando este tenha por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou terceiros, ou quando particulares exigências inerentes a actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

2- O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3- O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

Cláusula 14.^a

Meios de vigilância à distância e acesso a informação

1- O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2- A utilização do equipamento identificado no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e

segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes a natureza da actividade o justifiquem.

3- Nos casos previstos no número anterior o empregador deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

SECÇÃO III

Pacto de permanência, exclusividade e pacto de não concorrência

Cláusula 15.^a

Não concorrência

1- O trabalhador não pode exercer actividade concorrente da do empregador. Entende-se por actividade concorrente toda a que possa causar prejuízo à actividade desenvolvida pelo empregador na sua empresa.

2- O empregador e o trabalhador podem, por estipulação escrita no contrato individual de trabalho ou no acordo de cessação do contrato, convencionar que o trabalhador, nos dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, não exerça actividade concorrente com a que é desenvolvida pelo empregador na sua empresa.

3- Caso se trate de trabalhador afecto ao exercício de actividades cuja natureza suponha especial relação de confiança, ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação do exercício de actividade concorrente, prevista no número anterior, estende-se por três anos.

4- A compensação a atribuir ao trabalhador, nos termos da lei, durante o período de limitação da sua actividade, é livremente acordada pelo empregador e pelo trabalhador, por estipulação escrita no contrato individual de trabalho ou no acordo de cessação do contrato.

5- Da compensação prevista no número anterior, são deduzidas todas as quantias que o empregador haja despendido com a formação profissional do trabalhador, bem como quaisquer importâncias recebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer actividade profissional iniciada após a cessação do contrato.

Cláusula 16.^a

Exclusividade e pacto de permanência

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo escrito, convencionar que o trabalhador se obriga a não assumir outras obrigações contratuais laborais ou de prestação de serviços, durante um determinado período de tempo.

2- O incumprimento da obrigação assumida nos termos do número anterior constitui infracção disciplinar grave e obriga o trabalhador a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador.

3- O trabalhador, que assuma a obrigação prevista no número um e que resolva o contrato antes de decorrido o período de tempo acordado, fica obrigado a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na

formação profissional do trabalhador, salvo se este rescindir o contrato com justa causa.

4- Se o empregador violar alguma das suas obrigações indemnizará, igualmente, o trabalhador de todos os prejuízos causados.

SECÇÃO IV

Formação profissional

Cláusula 17.^a

Licenciamento profissional dos técnicos de inspecção automóvel

A formação profissional requerida para os técnicos de inspecção automóvel obedece ao estabelecido na legislação especificamente aplicável ao sector.

Cláusula 18.^a

Direitos e deveres - Em geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 19.^a

Qualificação inicial dos jovens

1- A qualificação inicial dos jovens admitidos a prestar trabalho e que dela careçam é assegurada através da frequência de uma modalidade de educação ou formação exigida a menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória, mas não possua uma qualificação profissional, bem como a menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional.

2- A frequência, por parte do menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, de uma modalidade de educação ou formação é regulada na lei e nos artigos seguintes.

Cláusula 20.^a

Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que o empregador está adstrito, através da formação contínua.

Cláusula 21.^a

Formação contínua

1- O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de horas anuais de formação certificada que

pode ser realizado através de uma ou mais acções de formação.

2- A formação certificada a que se refere o número anterior pode ser realizada directamente pelo empregador ou através de entidade formadora acreditada.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

6- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

7- As horas de formação certificada a que se refere o número 6, que não foram organizadas sobre responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

8- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 22.^a

Crédito de horas para formação contínua

1- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de sessenta dias.

2- Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador pode ocorrer a antecipação, até três anos, do número de horas anuais de formação.

3- Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

4- O conteúdo da formação referida no número 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

5- O crédito de horas para a formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

6- Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho, mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar, mediante acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 23.^a

Formação nos contratos a termo

1- O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

2- A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;

b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;

c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- O incumprimento do disposto nos números 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

CAPÍTULO IV

Período experimental

Cláusula 24.^a

Denúncia

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato quer o empregador quer o trabalhador têm de dar um aviso prévio de sete dias.

Cláusula 25.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, compreendendo tão-só as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste que durem não mais do que metade do período experimental.

2- Não são computados os períodos de ausência por faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores directamente dependentes da entidade empregadora;

b) 180 dias para os demais trabalhadores que exerçam poderes de autoridade e direcção, para os que exerçam cargos

cujo exercício requeira especial qualificação, para os que desempenhem funções que pressuponham confiança pessoal nos termos da cláusula 35.^a deste CCT, bem como para os que exerçam funções com autonomia técnica;

c) 90 dias para os restantes trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração;

a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

CAPÍTULO V

Contratos a termo

Cláusula 27.^a

Admissibilidade

É admitida a celebração de contratos a termo, certo ou incerto, desde que para a satisfação de necessidades temporárias de trabalho da empresa e pelo período necessário à satisfação dessas necessidades.

Cláusula 28.^a

Contratos sucessivos

A cessação, por motivo imputável ao empregador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho ocupado pelo trabalhador cujo contrato caduca, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato caducado, incluindo as renovações, excepto se se verificar uma das situações previstas na lei que admita a celebração de contratos a termo sucessivos.

Cláusula 29.^a

Duração e caducidade

1- O contrato a termo certo é sempre sujeito a renovação, nos termos e dentro dos limites fixados na lei.

2- O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique 15 dias antes do prazo expirar, por escrito, a vontade de o fazer cessar.

3- A caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

4- Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

CAPÍTULO VI

Objecto do contrato de trabalho

Cláusula 30.^a

Objecto do contrato de trabalho e acumulação de funções

1- A actividade para que o trabalhador é contratado é definida no contrato individual de trabalho e pode ser estipulada por remissão quer para o conteúdo funcional das categorias profissionais enunciadas no anexo I a este CCT, quer para o que conste das enunciadas em regulamento interno da empresa ou no contrato individual de trabalho.

2- A actividade contratada, definida nos termos do número anterior, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, designadamente as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional, tal qual vão definidos no anexo I a este CCT.

3- O desempenho de funções afins ou funcionalmente ligadas, nos termos dos números anteriores, não confere direito a reclassificação profissional.

4- O trabalhador que acumule funções, correspondentes a mais do que uma das categorias profissionais previstas neste CCT, será retribuído apenas por aquela que confira a retribuição mais elevada.

Cláusula 31.^a

Mudança de categoria e mobilidade funcional

1- O trabalhador pode ser colocado em categoria diferente daquela para que foi contratado ou a que foi promovido sempre que tal mudança seja imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, desde que tal seja aceite pelo visado e autorizado pela Inspecção-Geral do Trabalho.

2- Quando a mudança de categoria seja temporária, o trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça nos termos do número anterior.

3- Sempre que se verifique a existência de um interesse sério da empresa, o empregador pode determinar que o trabalhador desempenhe transitoriamente funções não compreendidas no objecto do contrato individual de trabalho, para as quais detenha qualificação profissional e que não impliquem a sua desvalorização profissional ou diminuição da retribuição.

Cláusula 32.^a

Cedência ocasional

1- Os trabalhadores do quadro de pessoal próprio de um empregador podem ser cedidos para prestar serviço a mais do que uma entidade do mesmo empregador, sempre que tal se justifique pelas exigências de serviço.

2- Em geral, pode ocorrer cedência temporária e ocasional do trabalhador do quadro de pessoal próprio do empregador a outra entidade, a cujo poder de autoridade e direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do

vínculo contratual inicial.

Cláusula 33.^a

Acordo

1- A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

2- O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

3- Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção ou de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador cedido regressa a empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho e mobilidade geográfica

Cláusula 34.^a

Local de trabalho e deslocações em serviço

Considera-se local de trabalho para efeitos deste CCT o centro de inspecção para o qual o trabalhador foi contratado, sem prejuízo de o trabalhador ser obrigado à prestação do trabalho em centros de inspecção pertencentes ao mesmo grupo empresarial, nos termos seguintes:

a) Sempre que a distância relativa ao local de trabalho para que foi contratado seja superior a 60 km, o trabalhador tem direito ao pagamento de todas as despesas originadas pela deslocação;

b) O trabalhador está obrigado a realizar as deslocações em serviço indispensáveis à sua formação profissional.

CAPÍTULO VIII

Comissão de serviço

Cláusula 35.^a

Regime da comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, os cargos de direcção dependentes da administração ou equivalente, os cargos de assessoria e consultoria técnica e de secretariado directamente dependentes dos antes designados, bem como todos os cargos, assentes em especial relação de confiança, em que o trabalhador se encontre na dependência directa dos acima designados.

2- Podem ser exercidas em comissão de serviço as funções de director da qualidade, director técnico e gestor responsável.

3- O valor da indemnização a pagar em caso de cessação do contrato de trabalho em consequência da cessação da comissão de serviço é o fixado na lei.

CAPÍTULO IX

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO I

Período normal de trabalho e tempo de trabalho - definições, duração e registo

Cláusula 36.^a

Registo e mapas de horário de trabalho

1- O empregador deve manter registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2- O registo a que refere o número anterior deve ser organizado e autenticado pelo empregador e constitui, para todos os efeitos, meio idóneo para a determinação do cumprimento de períodos e horários de trabalho.

3- Em todos os locais de trabalho, deve ser afixado mapa de horário de trabalho, elaborado nos termos e contendo as menções previstas na lei.

Cláusula 37.^a

Tempo de trabalho

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está efectivamente a desempenhar a actividade contratada ou em que, disponível para trabalhar, permanece vinculado à realização da prestação laboral sob a autoridade e direcção do empregador.

2- Incluem-se no tempo de trabalho tão-só as interrupções e os intervalos no trabalho que:

a) Como tal estejam expressamente previstas no contrato individual de trabalho;

b) Sejam praticados continuamente na empresa, por força de regulamento interno ou que resultem de prática reiterada ininterrupta por período não inferior a dois anos;

c) As interrupções de trabalho previstas e impostas por lei.

3- Não são consideradas tempo de trabalho quaisquer outras interrupções no tempo de trabalho, para além das previstas nos números anteriores.

Cláusula 38.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, sem prejuízo do adiante estipulado em caso de organização dos períodos normais de trabalho com adaptabilidade ou do estabelecido quanto a certas categorias de trabalhadores nos termos da lei e do presente CCT.

2- Para além do período normal de trabalho diário previsto no número anterior, o trabalhador poderá ser chamado a prestar a sua actividade até ao máximo de trinta minutos, quando pontualmente tal se justifique para a realização de transacções, operações e serviços começados e não acaba-

dos na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho.

SECÇÃO II

Adaptabilidade na organização do tempo de trabalho

Cláusula 39.^a

Adaptabilidade, período de referência e duração média do trabalho

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos de média, num período de referência, até ao máximo de seis meses.

2- O período normal de trabalho definido nos termos do número 1 pode ser aumentado até duas horas diárias e até cinquenta horas semanais.

3- O período normal de trabalho organizado nos termos dos números anteriores não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

4- Durante o período de referência previsto no número 1, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas.

5- Nas semanas em que, por efeito da organização em termos de média, a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária do período normal de trabalho não pode ser superior a duas horas, mas por acordo expresso do trabalhador, as partes podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias.

Cláusula 40.^a

Horário de trabalho

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 41.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações.

a) Exercício de cargos de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato de hierarquia.

2- Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

SECÇÃO III

Descanso semanal

Cláusula 42.^a

Descanso semanal obrigatório e complementar

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção e o dia de descanso complementar é ao sábado.

2- O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em diferentes dias da semana e em dia não imediatamente antecedente ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório, com prévio conhecimento do trabalhador, em conformidade com o mapa/horário previamente afixado.

3- O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em dia completo ou repartido em várias fracções.

SECÇÃO IV

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 43.^a

Regime do trabalho a tempo parcial

Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

SECÇÃO V

Trabalho nocturno

Cláusula 44.^a

Regime do trabalho nocturno

1- Sem prejuízo de situações particulares, previstas neste CCT, relativas a certas categorias de trabalhadores, considera-se período de trabalho nocturno o prestado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, durante o período nocturno, pelo menos três horas de trabalho por dia.

3- Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, o trabalhador nocturno pode beneficiar de uma redução do período normal de trabalho equivalente ao período de trabalho nocturno prestado.

4- Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, os trabalhadores nocturnos podem beneficiar de aumentos fixos da retribuição base, quando se trate de pessoal incluído em turnos rotativos, e desde que esses aumentos fixos não importem tratamento menos favorável para os trabalhadores.

SECÇÃO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 45.^a

Regime do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar, prestado quando a empresa te-

nha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano.

2- O trabalho suplementar prestado por trabalhador em regime de tempo parcial, para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, não pode exceder cento e cinquenta horas por ano.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos acréscimos previstos na lei.

4- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho.

Cláusula 46.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar, salvo o realizado em dia de descanso semanal obrigatório, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados, em princípio, nos 90 dias seguintes.

CAPÍTULO X

Retribuição - Em geral

Cláusula 47.^a

Tabelas salariais

As tabelas salariais são as que constam do anexo II a este CTT.

Cláusula 48.^a

Determinação da retribuição

1- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias da retribuição é constituída apenas pela retribuição base, salvo disposição legal expressa em contrário.

2- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas legais que o regem, deste CCT ou dos usos, o trabalhador tem direito como estrita contrapartida do seu trabalho.

3- Para determinar o valor da retribuição variável toma-se como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

4- Para todos os efeitos, o valor de retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula: $(Rm \times 12) : (52 \times n)$ em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 49.^a

Forma do cumprimento da retribuição

A parte da retribuição satisfeita em prestações não pecuniárias pode ser em valor superior ao da parte paga em dinheiro, conforme o que for individualmente estipulado, desde que tais prestações não pecuniárias se destinem à satisfação das necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família.

Cláusula 50.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 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.

3- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos do número 1 desta cláusula.

Cláusula 51.^a

Retribuição do período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

3- O aumento da duração de férias previsto no número 3 da cláusula 56.^a não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 52.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas por dia, receberão um subsídio de refeição no montante de 6,00 €.

2- O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3- Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

CAPÍTULO XI

Férias, licença sem retribuição, feriados e faltas

SECÇÃO I

Ferriados

Cláusula 53.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios e facultativos os que como tal estejam previstos na lei.

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

SECÇÃO II

Férias e licença sem retribuição

Cláusula 54.^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 números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 55.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

Salvo autorização do empregador, o trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

Cláusula 56.^a

Duração do período de férias

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

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

3- 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 um dia ou dois meios-dias de faltas justificadas;

b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios-dias de faltas justificadas;

c) Um dia de férias até ao máximo de três dias ou seis meios-dias de faltas justificadas.

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

5- Para efeitos da aplicação do disposto no número 3, constitui registo idóneo o que for organizado pelo empregador nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 36.^a

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.

7- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por período não superior a 15 dias consecutivos, entre Maio e Outubro, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2- O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de Maio e 31 de Outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3- Fora do período de entre 1 de Maio e 31 de Outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos e, sem prejuízo ou perda de qualquer direito dos trabalhadores.

Cláusula 58.^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, nos termos legais.

3- 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.

4- 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.

Cláusula 59.^a

Contratos de duração não superior a 12 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- Os trabalhadores cujo contrato não exceda 12 meses não poderão gozar um período de férias superior ao propor-

cional à duração do vínculo.

Cláusula 60.^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.

2- A prova da doença prevista no número 1 é feita, por declaração passada por entidade competente para o efeito.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 61.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante quinze dias seguidos, em período imediatamente anterior, coincidente ou imediatamente seguinte ao casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 3;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e deste CCT;

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, nas condições e com os limites fixados na lei;

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 da lei e deste CCT;

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) Outras que, por lei, forem como tal qualificadas.

3- 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 primeiro grau na linha recta (cônjuge, pai, mãe, filho, filha, sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrastra, enteado, enteada);

b) Cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral

(bisavô, bisavó, avô, avó, neto, neta, bisneto, bisneta, irmão, irmã, cunhado, cunhada).

4- As faltas a que refere o número anterior são justificadas quando ocorram em período imediatamente seguinte aos factos que as justificam.

Cláusula 62.^a

Comunicação da falta justificada

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, pelo próprio ou a rogo deste por terceiro.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem de comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifica, devendo preencher e entregar, em duplicado, o documento de comunicação da falta.

5- O documento de comunicação de falta a que se refere o número anterior, obrigatório para todo o tipo de faltas, é fornecido pelo empregador, a pedido do trabalhador, e elaborado em duplicado, ficando um exemplar para o empregador, devendo o duplicado, depois de visado no prazo de 48 horas, ser entregue ao trabalhador.

Cláusula 63.^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- O empregador pode exigir ao trabalhador prova das faltas invocadas para a justificação no duplicado do documento de comunicação de falta, ou nos 15 dias seguintes à comunicação.

3- A prova da situação de doença prevista 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, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

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 a intervenção de junta médica.

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

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

CAPÍTULO XII

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 64.^a

Redução ou suspensão

1- O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho, desde que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

2- A redução a que se refere o número anterior pode assumir as seguintes formas:

a) Interrupção da actividade por um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo abranger, rotativamente, diferentes grupos de trabalhadores;

b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

3- Constitui nomeadamente motivo para a suspensão do contrato de trabalho a suspensão cautelar do centro de inspecção, a suspensão da actividade da entidade autorizada ou do centro de inspecção.

Cláusula 65.^a

Duração

1- A redução ou suspensão determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, deve ter uma duração previamente definida, até seis meses.

2- Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, o prazo referido no número anterior pode ter a duração de um ano.

3- Os prazos referidos nos números anteriores podem ser prorrogados até seis meses, desde que, comunicada a intenção de prorrogação por escrito e de forma fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores, esta não se oponha, igualmente por escrito, dentro dos dias seguintes, ou, quando o trabalhador abrangido pela prorrogação manifeste, por escrito, o seu acordo.

4- Terminado o período de redução ou suspensão são restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Direitos do trabalhador

1- Durante o período de redução ou suspensão, constituem direitos do trabalhador:

a) Auferir retribuição mensal não inferior à retribuição mínima mensal legalmente garantida, nos termos do disposto no número 2;

b) Manter todas as regalias sociais e as prestações de se-

gurança social, calculadas na base da sua retribuição normal.

c) Exercer actividade remunerada fora da empresa.

Cláusula 67.^a

Compensação retributiva

1- Durante a redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a receber uma compensação retributiva, quando e na medida em que tal se torne necessário para lhe assegurar uma retribuição mensal ilíquida ou à retribuição mínima prevista na alínea a) do número 1 do artigo anterior.

2- A compensação retributiva, por si ou conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, não pode implicar uma retribuição mensal superior ao triplo da retribuição mínima mensal garantida, nem à prevista na lei.

Cláusula 68.^a

Comparticipação na compensação retributiva

1- A compensação retributiva devida a cada trabalhador é suportada em 30 % do seu montante pelo empregador e em 70 % pela segurança social.

2- Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentam cursos de formação profissional adequados à finalidade de viabilização da empresa, da manutenção dos postos de trabalho ou de desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade, em conformidade com um plano de formação retributiva, a compensação retributiva é suportada por estes serviços e, até 15 %, pelo empregador, enquanto decorrer a formação profissional.

3- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis relativos aos apoios à formação profissional.

4- O pagamento pontual da parte da compensação retributiva devida pelo empregador depende da entrega, pelo organismo competente da segurança social ou pelo serviço público competente na área da formação profissional, consoante os casos, da parte que lhes compete.

Cláusula 69.^a

Deveres do trabalhador

1- Durante o período de redução ou suspensão, constituem deveres do trabalhador:

a) Pagar, mediante desconto, contribuições para a segurança social com base na retribuição efectivamente auferida, seja a título de contrapartida do trabalho prestado, seja a título de compensação retributiva;

b) Comunicar ao empregador, no prazo máximo de cinco dias, que exerce uma actividade remunerada fora da empresa, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;

c) Frequentar cursos adequados de formação profissional, desde que tal faculdade lhe seja oferecida pelo empregador ou pelo serviço competente na área da formação profissional.

2- O incumprimento injustificado do disposto na alínea b) do número anterior determina para o trabalhador a perda do direito à compensação retributiva e a obrigação de repor o

que lhe tiver sido pago a este título, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

3- A recusa de frequência dos cursos referidos na alínea c) do número 1 determina a perda do direito à compensação retributiva.

Cláusula 70.^a

Declaração da empresa em situação económica difícil

O regime da redução ou suspensão previsto neste capítulo aplica-se aos casos em que essas medidas sejam determinadas, na sequência de declaração da empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.

Cláusula 71.^a

Caso fortuito ou motivo de força maior ou facto imputável ao empregador

1- Quando o encerramento temporário do estabelecimento ou a diminuição temporária da actividade forem devidos a caso fortuito ou motivo de força maior, o empregador passa a pagar 75 % da retribuição aos trabalhadores.

2- No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de actividade por facto estritamente imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste, os trabalhadores afectados mantêm o direito à retribuição.

3- Do valor da prestação a satisfazer pelo empregador, ao abrigo dos números anteriores, deve deduzir-se o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que passe a exercer durante o período em que o impedimento subsista e que não pudesse desempenhar caso o encerramento não se tivesse verificado.

CAPÍTULO XIII

Ação disciplinar

Cláusula 72.^a

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

2- Salvo quando o poder disciplinar seja exercido com intenção de despedimento, a aplicação de sanção disciplinar depende apenas de audiência prévia do trabalhador, sem prejuízo do direito de acção e de recurso previstos na lei.

3- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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

4- 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, retribuição correspondente a trinta dias.

5- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 73.^a

Nota de culpa

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

Cláusula 74.^a

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de dez dias úteis para consultar o processo e responder a nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação dos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para esclarecimento da verdade.

Cláusula 75.^a

Suspensão do exercício de funções

Em caso de aplicação da sanção acessória de suspensão da actividade de inspecção de veículos prevista na lei, por facto imputável ao trabalhador, ser-lhe-á aplicada a sanção de suspensão do exercício de funções com perda de retribuição.

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

Cláusula 76.^a

Aviso prévio, informações e negociação e decisão em despedimento colectivo

1- A decisão de despedimento colectivo, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada por escrito.

2- Nos dez dias posteriores à data da comunicação prevista na lei, realiza-se uma fase de informações e negociações entre o empregador e a estrutura representativa dos trabajado-

res, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, nos termos da lei.

3- Na falta do acordo a que refere o número anterior, nos vinte dias seguintes à data da comunicação referida no número 1, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

Cláusula 77.^a

Compensação em caso de despedimento colectivo

O trabalhador, cujo contrato cesse em virtude de despedimento colectivo, tem direito, no mínimo, a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 78.^a

Aviso prévio, decisão e compensação em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

1- A decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito.

2- Nos cinco dias seguintes sobre o termo do prazo previsto na lei, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador deve proferir, por escrito, decisão fundamentada nos termos da lei.

3- O trabalhador, cujo contrato cesse em virtude de despedimento por extinção de posto de trabalho, tem direito, no mínimo, a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 79.^a

Procedimento disciplinar para despedimento

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos de prescrição para exercício de acção disciplinar, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido com diligência, não mediando mais do que trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre e sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2- Decorrido o prazo referido na lei para junção de parecer fundamentado das instâncias representativas dos trabalhadores, o empregador dispõe de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Cláusula 80.^a

Indemnização em substituição da reintegração por despedimento ilícito

1- Em substituição da reintegração por despedimento ilícito, pode o trabalhador optar por uma indemnização de valor equivalente a trinta dias de retribuição base e diuturnidades,

se as houver, por cada ano completo de antiguidade, ainda que tal indemnização seja arbitrada em caso de procedência da oposição à reintegração.

2- No caso de fracção do ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3- A indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

4- Se se tratar de despedimento de representante dos trabalhadores, a indemnização prevista no número 1 não pode ser inferior à retribuição base correspondente a seis meses.

SECÇÃO II

Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

Cláusula 81.^a

Procedimento e indemnização devida ao trabalhador em caso de resolução com justa causa

1- A declaração de resolução do contrato pelo trabalhador que invoque justa causa deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justifiquem, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos que a fundamentem.

2- A resolução com justa causa do contrato pelo trabalhador com fundamento nos factos previstos na lei confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a trinta dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

3- No caso de contrato a termo, a indemnização prevista no número anterior corresponde ao valor das retribuições vincendas até ao termo do contrato.

4- A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta previsto para a rescisão sem justa causa, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos causados.

Cláusula 82.^a

Aviso prévio

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência de mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- O prazo de aviso prévio previsto no número anterior é de seis meses para trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direcção, bem como funções de representação.

3- Se o trabalhador, que denuncie o contrato independentemente de justa causa, não observar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador indemnização pelos prejuízos causados de valor igual à retribuição base corres-

pondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos causados.

CAPÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 83.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho nos estritos termos do exigido por lei.

CAPÍTULO XVI

Exercício de actividade sindical na empresa

SECÇÃO I

Delegados sindicais

Cláusula 84.^a

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - três membros.

Cláusula 85.^a

Crédito de horas dos membros da direcção

1- O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - três membros.

2- A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa a que o trabalhador pertence, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas, na qualidade de membros da direcção sindical ao equivalente.

3- Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador usufruem do direito de faltas justificadas.

Cláusula 86.^a

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de

trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o normal funcionamento dos serviços.

2- Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

3- No caso das reuniões a realizar durante o horário de trabalho, os promotores devem apresentar uma proposta que assegure o normal funcionamento dos serviços.

SECÇÃO II

Cobrança de quotas sindicais

Cláusula 87.^a

Cobrança de quotas

1- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

2- A obrigação de cobrança e entrega de quotas sindicais referido no número 1 deve resultar de pedido expresso do trabalhador dirigido ao empregador.

CAPÍTULO XVII

Interpretação, integração e aplicação do contrato

Cláusula 88.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de quatro membros, dois em representação das associações sindicais outorgantes e dois em representação da entidade empregadora.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores.

3- Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 30 dias, após a publicação deste contrato a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- No primeiro dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão.

ANEXO I

Categorias profissionais

Director técnico - É o trabalhador titular de bacharelato ou licenciatura na área da mecânica, nomeadamente em

engenharia mecânica, engenharia automóvel ou similar, ou com experiência comprovada no exercício efectivo desses cargos de pelo menos seis anos, nomeado pela entidade gestora para assegurar o cumprimento de toda a regulamentação técnica aplicável à actividade de inspecção de veículos a motor e seus reboques.

Director da qualidade - É o trabalhador titular de bacharelato ou licenciatura na área da mecânica, nomeadamente em engenharia mecânica, engenharia automóvel ou similar, ou com experiência comprovada no exercício efectivo desses cargos de pelo menos seis anos, nomeado pela entidade gestora para gerir o sistema de gestão da qualidade.

Gestor responsável - É o trabalhador nomeado pela entidade gestora responsável perante o IMT, IP, por todas as matérias relacionadas com o contrato de gestão.

Inspector de veículos - É o trabalhador devidamente habilitado pelo IMT, IP, para o exercício da actividade profissional de inspecção técnica de veículos a motor e seus reboques.

Administrativo - É o trabalhador que predominantemente executa tarefas e funções de natureza administrativa e de apoio à organização, à contabilidade, expediente geral e serviços de secretariado.

Recepcionista - É o trabalhador administrativo que recebe os pedidos de inspecção, informa o público, faz as marcações de inspecção e recebe os valores correspondentes.

Trabalhador não qualificado - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

ANEXO II

Tabela de salários mínimos

I	Quadro superior	1 285,50 euros
II	Gestor responsável	965,50 euros
III	Director da qualidade	910,50 euros
IV	Director técnico	910,50 euros
V	Inspector de veículos	787,50 euros
	1) Inspector praticante (até dois anos de exercício efectivo de funções)	643,50 euros
	2) Acréscimos remuneratórios do inspector pelo desempenho de funções:	
	a) Director técnico/Director da qualidade	123,00 euros
	b) Gestor responsável	177,00 euros
VI	Administrativo	643,50 euros
VII	Recepcionista	485,00 euros
VIII	Trabalhador não qualificado	485,00 euros

Lisboa, 8 de Abril de 2014.

Pela ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel:

Fernando Teixeira, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e

Serviços, em representação dos sindicatos seus filiados:

Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SE-TACCOP.

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Joaquim Martins, mandatário.

Depositado em 26 de junho de 2014, a fl. 154, do livro n.º 11, com o n.º 79/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial e outras

A presente revisão actualiza a convenção para a indústria de bolachas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 25, de 8 de Julho de 2012, e revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 15, de 22 de Abril de 2013.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange 9 empresas e 620 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- a 7- [Manter].

8- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2014.

Cláusula 8.ª

Promoções

1- [Manter].

2- [Manter].

3- [Manter].

4- A promoção dos operadores de máquinas de 2.ª a operadores de máquinas de 1.ª ou a operadores de máquinas de empacotamento ocorrerá sempre que se verifiquem vagas no quadro de pessoal e obedecerá aos seguintes critérios sucessivos: