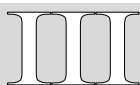




JORNAL OFICIAL

Quarta-feira, 2 de agosto de 2017



Série

Número 15

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 14/2017 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outras. 3

Portaria de Extensão n.º 15/2017 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e Outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínio, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial. 3

Portaria de Extensão n.º 16/2017 - Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, Lda e Outras e a FESMAR - Federação de Sindicatos de Trabalhadores do Mar - Alteração Salarial e Outras. 4

Portaria de Extensão n.º 17/2017 - Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração Salarial e Outras	5
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagens de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.	5
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global.	6

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagens de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.	7
Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global.	14

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 14/2017

Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 13, de 3 de julho de 2017, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 13, de 3 de julho de 2017, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 13 III Série, de 3 de julho de 2017, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 3 de julho de 2017, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo

ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial a partir de 1 de janeiro de 2017.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos de 2 agosto de 2017 - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 15/2017

Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e Outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração Salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 13, de 3 de julho de 2017, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 13, III Série, de 3 de julho de 2017, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do

Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 3 de julho de 2017, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e às restantes cláusulas de expressão pecuniária a partir de 1 de março de 2017.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 2 de agosto de 2017. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 16/2017

Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, Lda e Outras e a FESMAR - Federação de Sindicatos de Trabalhadores do Mar - Alteração Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 13 de 3 de julho de 2017, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 13, de 3 de julho de 2017, não foi deduzida oposição por parte dos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo coletivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, Lda.^a e outras e a FESMAR - Federação de Sindicatos de Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 3 de julho de 2017, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre os empregadores outorgantes do presente Acordo Coletivo que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária a partir de 1 de março de 2017.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 2 de agosto de 2017. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 17/2017

Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 13 de 3 de julho de 2017, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 13 de 3 de julho de 2017, não foi deduzida oposição por parte dos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes Acordo de Empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 3 de julho de 2017, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

- b) Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária a partir de 1 de maio de 2017.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 2 de agosto de 2017. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade

Aviso de projeto de portaria de extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagens de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 99.º a 101.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagens de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 15 de 2 de agosto de 2017, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS E ATIVIDADES METALÚRGICAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA OS PROFISSIONAIS AO SERVIÇO DE GARAGENS, ESTAÇÕES DE SERVIÇO, PARQUES DE ESTACIONAMENTO, POSTOS DE ABASTECIMENTO DE COMBUSTÍVEIS, POSTOS DE ASSISTÊNCIA A PNEUMÁTICOS, REVENDA E DISTRIBUIÇÃO DE GÁS E LAVAGENS DE VIATURAS NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagens de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no JORAM, III Série, n.º

15, de 2 de Agosto de 2017, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de julho de 2017.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 26 de julho de 2017. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de projeto de portaria de extensão do do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 99.º a 101.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 26 de 15 de julho de 2017, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 26 de 15 de julho de 2017, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE CENTROS DE INSPEÇÃO AUTOMÓVEL (ANCIA) E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA INDÚSTRIA E SERVIÇOS - FETESE - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 26 de 15 de julho de 2017, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária partir de 1 de janeiro de 2017.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 26 de julho de 2017. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagens de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

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 Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, é revisto o CCT para o sector de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas, publicado na III Série do JORAM, n.º 9, de 3 de Maio de 2005, com as alterações publicadas na III Série do JORAM, n.º 3, de 1 de Fevereiro de 2006, n.º 6, de 16 de Março 2007, n.º 11 de 2 de Junho de 2008, n.º 10 de 18 de Maio de 2009 e n.º 10 de 18 de Maio de 2010.

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

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Este Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira que, na Região Autónoma da Madeira, se dedicam à actividade de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas, e,

por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

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

2 - Porém, as Tabelas Salariais constantes do Anexo III vigoram, respetivamente, entre 1 de julho de 2017 e 31 de dezembro de 2017 (Tabela I - 2017) e entre 1 de janeiro de 2018 e 31 de dezembro de 2018 (Tabela II - 2018).

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 12 meses de vigência.

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

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

7 - A contraparte deverá enviar à denunciante uma resposta escrita até trinta dias após a receção da proposta.

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

9 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Direcção Regional do Trabalho e da Acção Inspectiva.

Cláusula Nova

(Descanso compensatório de trabalho suplementar)

1 - O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 16.^a

(Remuneração do trabalho suplementar e de trabalho normal em dia feriado)

1 - A retribuição da hora de trabalho suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 50% pela primeira hora ou fracção desta e 75% por hora ou fracção subsequente, em dia útil, ou de 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado.

2 - O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração igual ao número de horas prestadas ou a acréscimo de 100% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

3 - O valor da retribuição horária normal será obtido através da seguinte fórmula:

$$\text{Rh} = \frac{\text{RM} \times 12}{\text{N} \times 52}$$

Sendo:

N = Período normal de trabalho semanal;
Rh = Retribuição horária normal;
RM = Retribuição base

As horas suplementares, prestadas a partir do dia 16 de cada mês, poderão ser pagas conjuntamente com as remunerações do mês seguinte.

Cláusula 20.^a

(Deslocações)

1 - Mantém a redacção em vigor.

2 - Mantém a redacção em vigor.

3 - Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times 15,10\text{€}$, sendo N os dias efectivos de deslocação.

4 - ...

5 - ...

- Pequeno-almoço: 1,90€

- Almoço ou Jantar: 4,25€

- Dormida: 8,50€

Cláusula 22.^a**(Subsídio de alimentação)**

Por cada dia de trabalho efetivo, o trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,15€, podendo ser pago pelo empregador em dinheiro (numerário) ou em vales ou cartões de refeição.

Cláusula 23.^a**(Abono para falhas)**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT que efectuem, com carácter regular, pagamentos ou recebimentos, têm direito a um abono para falhas no valor de 8,50€.

Cláusula 24.^a**(Diuturnidades)**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é atribuída uma diuturnidade no valor de 9,10€ mensais por cada três anos de serviço na empresa, até ao limite máximo de duas diuturnidades.

Cláusula 26.^a**(Retribuição do trabalho em descanso semanal)**

Cláusula suprimida.

Cláusula 31.^a**(Duração das férias)**

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

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

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

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

5 - No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias

úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

6 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

7 - Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

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

ANEXO I**Categorias profissionais****Motorista de Atrelados de Transporte de Matérias**

Perigosas - ...

Encarregado - ...

Motorista de Pesados - ...

Recepcionista - ...

Caixeiro de Postos de Abastecimento e/ou Estações de Serviço - ...

Recepcionista de Parque de Estacionamento - ...

Montador de Pneus Especializado - ...

Motorista de Ligeiros - ...

Lubrificador - ...

Lavador - ...

Ajudante de Motorista - ...

Distribuidor e Cobrador de Gás - ...

Candidato a Lubrificador - ...

Montador de Pneus - ...

Operador de Posto - O trabalhador, maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e de todos os demais produtos e serviços disponibilizados no estabelecimento, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos. Recebe os meios de pagamento admitidos pela empresa e emite os documentos relacionados com as vendas e regista as operações.

Servente - ...

Candidato a Recepcionista - ...

Candidato a Lavador - ...

Aprendiz - ...

Anexo III

Tabela salarial I

(2017)

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	REMUNERAÇÕES
A	Motorista de Atrelados de T.M.P.	610,00€
B	Encarregado Motorista de Pesados	595,00€
C	Montador de Pneus Especializado Motorista de Ligeiros Lubrificador de 1. ^a Recepcionista	580,00€
D	Operador de Posto Lavador Ajudante de Motorista Distribuidor e Cobrador de Gás Lubrificador de 2. ^a Candidato a Lubrificador Montador de Pneus Caixeiro de Postos de Abastecimento e/ou Estações de Serviço Recepcionista de Parque de Estacionamento Servente	570,00€
E	Candidato a Recepcionista Candidato a Lavador	430,95€ ^{a)}
F	Aprendiz com mais de dois anos	306,75€ ^{a)}
G	Aprendiz até dois anos	304,80€ ^{a)}

a) Aplica-se a retribuição mínima mensal garantida.

Nota: A Tabela Salarial produz efeitos entre 1 de julho de 2017 e 31 de dezembro de 2017.

Tabela Salarial II**2018**

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	REMUNERAÇÕES
A	Motorista de Atrelados de T.M.P.	616,10€
B	Encarregado Motorista de Pesados	600,95€
C	Montador de Pneus Especializado Motorista de Ligeiros Lubrificador de 1. ^a Recepcionista	585,80€
D	Operador de Posto Lavador Ajudante de Motorista Distribuidor e Cobrador de Gás Lubrificador de 2. ^a Candidato a Lubrificador Montador de Pneus Caixeiro de Postos de Abastecimento e/ou Estações de Serviço Recepcionista de Parque de Estacionamento Servente	575,70€
E	Candidato a Recepcionista Candidato a Lavador	435,26€ ^{a)}
F	Aprendiz com mais de dois anos	309,82€ ^{a)}
G	Aprendiz até dois anos	307,85€ ^{a)}

a) Aplica-se a retribuição mínima mensal garantida.

Nota: A Tabela Salarial produz efeitos entre 1 de janeiro de 2018 e 31 de dezembro de 2018.

Artigo 3.º

1 - Na data da publicação da revisão do presente CCT, proceder-se-á à reclassificação dos trabalhadores com a categoria de “Abastecedor de Combustíveis” em “Operador de Posto”.

2 - O texto consolidado do CCT a publicar com a presente revisão, refletirá a renumeração do seu clausulado, operada por força das alterações acordadas.

Artigo 4.º - Os Outorgantes declaram que estimam estar abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 15 empregadores e 812 trabalhadores.

Celebrado no Funchal, a 3 de Julho de 2017.

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

Artur Pereira - Mandatário
Daniel Alves - Mandatário

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira

José Lino Gonçalves - Membro da Direção
Ernesto José Soares Bernardo - Membro da Direção
Marcelino Vitorino dos Santos Rodrigues - Membro da Direção

TEXTO CONSOLIDADO

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagens de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Este Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira que, na Região Autónoma da Madeira, se dedicam à actividade de Garagens, Estações de Serviço,

Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

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

2 . Porém, as Tabelas Salariais constantes do Anexo III vigoram, respetivamente, entre 1 de julho de 2017 e 31 de dezembro de 2017 (Tabela I - 2017) e entre 1 de janeiro de 2018 e 31 de dezembro de 2018 (Tabela II - 2018).

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 12 meses de vigência.

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

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

7 - A contraparte deverá enviar à denunciante uma resposta escrita até trinta dias após a receção da proposta.

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

9 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva.

CAPÍTULO II

CATEGORIAS E CARREIRA PROFISSIONAIS

Cláusula 3.ª

(Regime de experiência)

1 - A admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo

empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

3 - Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o período experimental nos contratos de trabalho por tempo indeterminado tem a duração de:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

5 - Tratando-se de uma admissão efectuada ao abrigo de um contrato a termo, o período experimental é de trinta dias, contados da data de admissão, reduzindo-se para quinze dias no caso de se tratar de contrato de duração inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6 - Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo, não podendo, nestes casos, exceder cento e oitenta dias.

7 - Durante o período de experiência, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer sanção ou indemnização; porém, tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de sete dias, sob pena de pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes às categorias constantes no Anexo I são as seguintes:

- a) Idades mínimas:

Aprendiz: 16 anos;
Todos os restantes trabalhadores: 18 anos.

- b) Habilitações:

Habilitações mínimas legais.

Cláusula 5.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

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

Cláusula 6.^a

(Quadros de pessoal e mapas de quotização)

1 - As empresas preencherão e remeterão às entidades competentes os mapas do quadro do pessoal de acordo com a lei em vigor.

2 - As empresas procederão mensalmente, nos termos da lei, ao desconto das quotas sindicais. A iniciativa para a entrega mensal do quantitativo das quotas tanto pode pertencer ao sindicato como às empresas.

Cláusula 7.^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.

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

Cláusula 8.^a

(Dotações mínimas)

Na elaboração do quadro do pessoal abrangido por este CCT terão de ser observadas as seguintes proporções:

- a) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um Aprendiz por cada dois trabalhadores;
- b) Em cada empresa não pode haver mais de um Ajudante por cada Lavador ou Lubrificador;
- c) Em cada estabelecimento não poderá haver mais de um candidato a Lavador ou a Lubrificador por cada dois Lavadores ou Lubrificadores;
- d) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um candidato a Recepcionista por cada dois Recepcionistas.

Cláusula 9.^a

(Promoções obrigatórias)

1 - Para efeitos desta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo, no entanto, ser promovido mais do que uma classe.

2 - O Aprendiz logo que complete 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a candidato a Lavador ou candidato a Lubrificador. Nenhum trabalhador permanecerá mais de dois anos como Aprendiz de Lavador ou Lubrificador.

3 - O candidato a Lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a Lavador.

4 - O candidato a Lubrificador, após um ano de prática será obrigatoriamente promovido a Lubrificador de 2.^a.

5 - O Lubrificador de 2.^a logo que complete dois anos de permanência na categoria, será obrigatoriamente promovido a Lubrificador de 1.^a.

6 - O candidato a Recepcionista, logo que complete dois anos de prática, será obrigatoriamente promovido a recepcionista.

7 - Fora dos casos previstos nos números anteriores, quando se verificarem vagas nos quadros respectivos, serão estas preenchidas por trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, com observância das seguintes prioridades:

- a) Aptidão para o lugar a preencher e zelo profissional;
- b) Maior antiguidade na categoria;
- c) Maior antiguidade na empresa.

CAPÍTULO III

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 10.^a

(Deveres dos empregadores)

Os empregadores são obrigados a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- 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, excepto nos casos excepcionais justificáveis pelo interesse da empresa e ressalvados os casos previstos na lei e neste contrato;
- f) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de instituições de previdência ou membros de comissões de trabalhadores ou bombeiros voluntários;
- j) Facultar sem prejuízo de remuneração aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. Ao empregador serão comunicados pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquele solicitar ao estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador.

Cláusula 11.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1 - Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Obedecer ao empregador em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordenas e instruções daquele se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- d) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- g) Dar cumprimento ao presente contrato;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Não praticar deliberadamente qualquer acto que vise prejudicar o empregador nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com este e guardar segredo profissional;
- k) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença ou por motivos referidos nas alíneas c), g), i) e j) da cláusula 34.^a.

2 - O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pelo empregador, como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquele lhe for atribuída.

3 - Os Lubrificadores, Lavadores, Vendedores ou Operador de Posto, Montadores de Pneus e Arrumadores de Parques, respectivos candidatos e guardas, terão como

complementos das suas funções, zelar pelo bom aspeto e limpeza do seu sector de trabalho e desempenhar temporariamente as funções de Operador de Posto sempre que a conveniência de serviço o justifique.

4 - O pessoal de rodovia e de estação de serviço utilizará no trabalho as fardas que lhe foram distribuídas gratuitamente pelo empregador.

Cláusula 12.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 - É vedado 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 no Código do Trabalho;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato, 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;
- 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;
- k) Transferir o trabalhador de um horário diurno para um nocturno, ou vice-versa, sem o seu prévio acordo, salvo os casos plenamente justificados;
- l) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança.

2 - A prática do empregador de qualquer acto violando o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 13.^a

Local de trabalho

O profissional prestará os seus serviços nas zonas de actuação da empresa, entendendo-se estas zonas como local de trabalho.

CAPÍTULO V

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 14.^a

(Período normal de trabalho)

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder quarenta horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio.

2 - O período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 - O período normal de trabalho para os trabalhadores será fixado de modo a que não ultrapasse os limites estabelecidos no presente CCT.

Cláusula 15.^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 aos 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, expressamente o solicite.

4 - O trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- Duzentas horas por ano;
- Duas horas por dia normal de trabalho;
- 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.

Cláusula 16.^a

(Descanso compensatório de trabalho suplementar)

1 - O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

CAPÍTULO VI

RETRIBUIÇÃO

Cláusula 17.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1 - A retribuição da hora de trabalho suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 50% pela primeira hora ou fracção desta e 75% por hora ou fracção subsequente, em dia útil, ou de 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado.

2 - O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração igual ao número de horas prestadas ou a acréscimo de 100% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

3 - O valor da retribuição horária normal será obtido através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

Sendo:

- N** = Período normal de trabalho semanal;
Rh = Retribuição horária normal;
RM = Retribuição base

4 - As horas suplementares, prestadas a partir do dia 16 de cada mês, poderão ser pagas conjuntamente com as remunerações do mês seguinte.

Cláusula 18.^a

(Isenção do horário de trabalho)

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

- Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana.

3 - Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

4 - Tratando-se do regime de isenção previsto nas alíneas a) e b) do n.º 2, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial correspondente a 20% da sua retribuição base.

5 - Pode renunciar à retribuição referida no número anterior o trabalhador que exerça funções de administração ou direcção na empresa.

6 - O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Direcção Regional do Trabalho e da Acção Inspectiva.

CAPÍTULO VII

RETRIBUIÇÕES MÍNIMAS

Cláusula 19.^a

(Salário mínimo do trabalhador)

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.

§ Único - O Motorista que no exercício das suas funções não seja acompanhado de ajudante tem direito a um acréscimo de 25% na retribuição mensal.

2 - Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, a remuneração por trabalho suplementar e a remuneração especial do trabalho nocturno.

3 - É proibido o pagamento de retribuição exclusivamente à comissão.

4 - Os empregadores deverão entregar ao trabalhador, no acto do pagamento das retribuições cópias do respectivo recibo.

Cláusula 20.^a

(Substituição temporária)

1 - Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior passará a ter direito à retribuição do substituído a partir do trigésimo dia de substituição.

2 - Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias o substituto adquire definitivamente o direito à retribuição do substituído.

3 - Não se aplica o disposto no n.º 2 desta cláusula quando a substituição for motivada por doença, acidente de trabalho, serviço militar e férias do substituído.

Cláusula 21.^a

(Deslocações)

1 - Considera-se deslocado o trabalhador que preste serviço fora do local habitual de trabalho.

2 - Para este efeito, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou posto de abastecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ressalvando-se o caso dos trabalhadores dos postos de abastecimento situados na área do concelho do Funchal, em relação aos quais se considera local de trabalho toda a área daquele concelho.

3 - Na falta de local fixo de trabalho (caso dos Motoristas, Ajudantes e Distribuidores) entende-se este como toda a área do concelho do Funchal.

4 - Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times 15,10\text{€}$ sendo N os dias efetivos de deslocação.

5 - O trabalhador fica obrigado a apresentar os documentos de despesa efectivamente feita, a fim de ser elaborado um documento interno comprovante do subsídio efetivamente suportado pela empresa ou os recibos da

importância obtida pela aplicação da fórmula indicada no número anterior.

6 - No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

- Pequeno-almoço: 1,90€
- Almoço ou Jantar: 4,25€
- Dormida: 8,50€

Cláusula 22.^a

(Refeições)

1 - Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar.

2 - O horário das refeições é o seguinte:

- Almoço - entre as 12 e as 15 horas;
- Jantar - entre as 19 e as 22 horas.

3 - Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o seu serviço antes das 7 horas da manhã, inclusive.

4 - O empregador pagará ao trabalhador, nos termos do n.º 6 da cláusula anterior, todas as refeições que este, por motivo de serviço, tenha de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula ou do local para onde foi contratado.

Cláusula 23.^a

(Subsídio de alimentação)

Por cada dia de trabalho efetivo, o trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,15€, podendo ser pago pelo empregador em dinheiro (numerário) ou em vales ou cartões de refeição.

Cláusula 24.^a

(Abono para falhas)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT que efectuem, com carácter regular, pagamentos ou recebimentos, têm direito a um abono para falhas no valor de 9,10€.

Cláusula 25.^a

(Diuturnidades)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é atribuída uma diuturnidade no valor de 8,50€ mensais por

cada três anos de serviço na empresa, até ao limite máximo de duas diuturnidades.

Cláusula 26.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

A retribuição do trabalho nocturno, definido na Lei geral, será acrescida de 25% da retribuição a que dá direito ao trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 27.^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 28.^a

(Proibição de descontos)

Os empregadores não podem descontar no vencimento do pessoal quaisquer importâncias a que se julguem com o direito a título de indemnização por prejuízos, sem prévia autorização do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 29.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 - Todos os trabalhadores têm direito a um período de descanso semanal, um sendo obrigatório ao domingo e outro complementar ao sábado com início às 13 horas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - Dada a natureza especial da actividade, é permitido o trabalho, no período referido no n.º 1, ao pessoal indispensável ao regular funcionamento dos estabelecimentos, relativamente aos serviços de recolha de viaturas, venda de combustíveis e lubrificantes, assistência a pneumáticos e arrumadores de parques de estacionamento, devendo este pessoal ter o período de

descanso semanal nos dias que constarem do respectivo mapa de horário de trabalho.

3 - Os trabalhadores referidos no número anterior terão de descansar nos domingos que acordarem por escrito com o empregador e na falta de acordo, obrigatoriamente um domingo por mês.

4 - Os trabalhadores cujo horário de trabalho seja organizado de forma a que ocorra prestação de trabalho a partir das 13 horas de sábado (podendo incluir o domingo), têm direito a dois dias de descanso semanal consecutivos, sendo o primeiro o dia de descanso complementar e o segundo o obrigatório, de forma a que em cada sete dias o trabalhador descanse dois.

Cláusula 30.^a

(Feriados)

1 - São considerados feriados obrigatórios para efeitos de retribuição, os seguintes:

- 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 31.^a

(Duração das férias)

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

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

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

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

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

6 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

7 - Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

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

Cláusula 32.^a

(Subsídio de férias)

1 - Os empregadores obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores abrangidos por este CCT, oito dias antes do início das férias, um subsídio igual à retribuição mensal.

2 - No ano da admissão o subsídio será igual à retribuição respeitante ao período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 - Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como as férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 - O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

5 - Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 5.^a, quando prestem o mínimo de cento e vinte dias de trabalho efectivo, têm direito a um subsídio igual à retribuição do período correspondente.

Cláusula 33.^a

(Doença no período de férias)

1 - Se o trabalhador adoecer durante o período de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o empregador seja de facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 - Verificando-se a situação prevista na parte final do número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

3 - A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste ultimo caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pelo empregador.

Cláusula 34.^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 coletiva, nos termos deste contrato;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

- j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- k) São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 35.^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 36.^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 nos números anteriores.

Cláusula 37.^a

(Prova da falta justificada)

1 - O empregador pode, nos trinta 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 34.^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 38.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Por motivo de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, desde que assim previsto na lei em vigor;
- d) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 34.^a, quando superiores a trinta dias por ano;
- e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - No caso previsto na alínea d) do n.º 2 da cláusula 34.^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 34.^a, as faltas justificadas determinam a perda da retribuição nos termos legais.

Cláusula 39.^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 infração 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, respetivamente.

Cláusula 40.^a

(Licença sem retribuição)

1 - O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 41.^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 IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.^a

(Modalidades de cessação do contrato de trabalho)

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

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 43.^a

(Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, 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 44.^a

(Revogação por mútuo acordo)

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

- a) O acordo de cessação deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, ficando cada parte com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos;
- c) No mesmo documento podem as partes 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 7.º 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 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 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 civil, 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**(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.

Cláusula 47.^a**(Falência ou 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 48.^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.

CAPÍTULO X**Direitos especiais**Cláusula 49.^a**(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)**

Além do já estipulado no presente CCT para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

- a) É garantido às mulheres o direito de receber em idênticas tarefas a qualificação e a mesma retribuição dos homens;
- b) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- c) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente;

- d) Por ocasião do parto, uma licença de cento e vinte dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na instituição de Previdência, de modo a que a soma seja igual à retribuição normal;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, nem redução do período de férias;
- f) Consideram-se justificadas as faltas dadas pelas trabalhadoras com responsabilidades familiares, na assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar que vivam em economia conjunta, em caso de acidente ou doença;
- g) Emprego a meio tempo de trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o interesse o exija e não haja prejuízo para a empresa.

Cláusula 50.^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 a aprendizagem e formação profissional.

3 - Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas do empregador, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 - Pelo menos uma vez por ano, os empregadores devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

5 - Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 51.^a

(Trabalhadores-estudantes)

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

CAPÍTULO XI

Previdência e acidentes de trabalho

Cláusula 52.^a

(Princípio geral)

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as

instituições de Previdência que obrigatoriamente os abrangam, nos termos da lei.

Cláusula 53.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1 - Durante um período de doença com baixa não superior a noventa dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, os empregadores pagarão aos trabalhadores uma subvenção correspondente a 25% da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores à data da baixa.

2 - No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de Previdência, o empregador garantirá 85% da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, nas mesmas condições do número anterior e após o decurso do período experimental.

3 - As subvenções previstas nos números anteriores vencem-se a partir do quinto dia de baixa por doença, cessam quando o trabalhador passar à situação de reforma e podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados ser observado por médico indicado pelo empregador, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outro.

4 - Nas empresas com menos de cinco trabalhadores abrangidos por este contrato as subvenções referidas nos n.os 1 e 2 são, respectivamente, de 10% e 70% da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

5 - A soma das subvenções atribuídas pelo empregador e das participações das instituições de Previdência não pode em caso algum, ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

Cláusula 54.^a

(Complemento de subsídio de acidente de trabalho)

1 - Em caso de acidente de trabalho, os empregadores pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa.

2 - A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer acto que vise tirar benefícios desta cláusula por meios fraudulentos constitui justa causa de despedimento.

3 - Esta cláusula somente ficará a constituir direito adquirido, para além da vigência deste contrato, se as companhias seguradoras não agravarem as condições atuais dos contratos dos seguros inerentes a esta matéria.

Cláusula 55.^a**(Complemento de subsídio de doença profissional)**

O trabalhador que comprovadamente padeça de doença profissional receberá um complemento do subsídio pago pela Previdência ou Seguradora, até ao montante do salário auferido à data da baixa até ao limite de cento e oitenta dias de baixa.

Cláusula 56.^a**(Acidente de trabalho)**

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, o empregador diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

Cláusula 57.^a**(Higiene e segurança no trabalho)**

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

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

CAPÍTULO XII**Sanções disciplinares, abusivas e multas**Cláusula 58.^a**(Sanções disciplinares)**

1 - As infrações 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 infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

Cláusula 59.^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 infração quinze dias e, em cada ano civil, o total de quarenta e cinco dias.

Cláusula 60.^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 infração.

2 - A infração 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 aplicação só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 61.^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 a que não devesse obediência, nos termos da alínea b) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 11.^a;
- 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 62.^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 prevista nos termos da lei em vigor.

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 c) 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 XIII**Disposições gerais e transitórias**Cláusula 63.^a**(Garantia da manutenção de regalias anteriores)**

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição do ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 64.^a**(Delegados sindicais)**

1 - Nos termos da lei, cumpre aos Delegados Sindicais eleitos, fiscalizar o normal funcionamento das regras de prestação de trabalho.

2 - Os Delegados Sindicais eleitos e devidamente credenciados têm direito de, no exercício estrito das suas funções e durante as horas normais de serviço, consultar os processos individuais dos trabalhadores.

Cláusula 65.^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 66.^a**(Competência da comissão paritária)**

Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 67.^a**(Funcionamento da comissão paritária)**

1 - A Comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 65.^a à outra e à secretaria regional responsável pela área laboral.

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

3 - As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas nos mesmos termos das convenções coletivas 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 responsável pela área laboral.

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

Cláusula 68.^a

(Estrutura dos níveis de qualificação)

As categorias profissionais são classificadas e integradas nos níveis de qualificação constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

Cláusula 69.^a

(Casos omissos)

As matérias que não estejam reguladas no presente CCT ficam subordinadas aos princípios legais aplicáveis.

Cláusula 70.^a

(Favorabilidade global)

O presente CCT é considerado globalmente mais favorável do que a regulamentação coletiva anteriormente aplicável.

Cláusula 71.^a

(Trabalhadores e empresas abrangidas)

Os Outorgantes declaram que estimam estar abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 15 empregadores e 812 trabalhadores.

Cláusula 72.^a

(Substituição de I.R.C.T. em vigor)

O presente CCT revoga o anteriormente em vigor, publicado na III Série do JORAM, n.º 22, de 2 de Dezembro de 1983, com as alterações introduzidas e publicadas posteriormente.

ANEXO I

Categorias profissionais

Encarregado - O trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa, eventualmente a Gerência, atende os clientes, cobra facturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoas.

Motorista de Pesados - Conduz veículos pesados para transporte de mercadorias de elevada tonelagem; orienta e colabora nas tarefas de carga, arrumação e descarga e executa as tarefas fundamentais do “Motorista de auto-ligeiros de

mercadorias”, conduzindo uma camioneta ou camião, o que requer conhecimentos especiais.

Recepcionista - O trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar, podendo, ocasionalmente, receber o valor dos serviços prestados.

Caixeiro de Postos de Abastecimento e/ou Estações de Serviço - Vende mercadorias e providencia serviços em postos de abastecimento e/ou estações de serviço, por encomenda ou directamente ao cliente e recebe os meios de pagamento admitidos pela empresa. Procura inteirar-se sobre o produto que o cliente pretende, de modo a dar prossecução ao atendimento. Emite os documentos relacionados com a venda e regista as operações. É encarregado de fazer a contagem física das mercadorias para inventário de existências.

Recepcionista de Parque de Estacionamento - Profissional que, num parque de estacionamento, recebe as importâncias relativas ao estacionamento de veículos automóveis, determinando aquelas importâncias, com recurso ou não a meios automáticos (mecânicos ou electrónicos); abre e fecha cancelas ou portas para a entrada e saída de veículos e pessoas; preenche a folha de receitas, conciliando os valores facturados com as importâncias recebidas, podendo proceder ao seu depósito. Mantém em bom estado de arrumação e limpeza a área coberta destinada a atender os clientes. Vigia a utilização do parque de acordo com o Regulamento. Orienta a ocupação do parque, informando os clientes sobre os lugares disponíveis, o sentido de circulação e os locais de proibição absoluta de estacionar e (ou) parar.

Montador de Pneus Especializado - O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e à calibragem de rodas e ou alinhamento de direção.

Motorista de Ligeiros - É o profissional que 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; assegura o bom estado de funcionamento do veículo, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do mesmo e zelando pela manutenção, lubrificação e, ainda, verificação diária dos níveis de óleo e de água.

Lubrificador - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço o justifique.

Lavador - O trabalhador que procede à lavagem interior e exterior, simples ou completa, dos veículos automóveis, executa os serviços de preparação e acabamento nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Ajudante de Motorista - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efetuar as respetivas cobranças.

Distribuidor e Cobrador de Gás - O trabalhador que faz a distribuição de bilhas de gás pelos clientes e recebe a importância das respetivas faturas.

Candidato a Lubrificador - O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de Lubrificador.

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

Operador de Posto - O trabalhador, maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e de todos os demais produtos e serviços disponibilizados no estabelecimento, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos. Recebe os meios de pagamento admitidos pela empresa e emite os documentos relacionados com as vendas e regista as operações.

Servente - O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Candidato a Recepcionista - O trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de Recepcionista.

Candidato a Lavador - O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

Aprendiz - O trabalhador que, sob a orientação dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

ANEXO II

Estrutura dos níveis de qualificação

5 - PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

5.3 - Produção:

Motorista
Montador de Pneus Especializado

Recepcionista de Garagens
Lubrificador

6 - PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS (ESPECIALIZADOS)

6.2 - Produção:

Operador de Posto
Ajudante de Motorista
Lavador
Montador de Pneus
Distribuidor e Cobrador de Gás
Lubrificador de 2.ª

7 - PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (INDIFERENCIADOS)

7.1 - Administrativos, comércio e outros:

Serventes

7.2 - Produção:

Distribuidor
Estágio Aprendizagem

A - PRATICANTES E APRENDIZES

A.3 - Praticante da produção:

Candidato a Lavador
Candidato a Lubrificador
Candidato a Recepcionista

A.4 - Aprendizes de produção:

Aprendiz

Anexo III**Tabela salarial I****(2017)**

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	REMUNERAÇÕES
A	Motorista de Atrelados de T.M.P.	610,00€
B	Encarregado Motorista de Pesados	595,00€
C	Montador de Pneus Especializado Motorista de Ligeiros Lubrificador de 1. ^a Recepcionista	580,00€
D	Operador de Posto Lavador Ajudante de Motorista Distribuidor e Cobrador de Gás Lubrificador de 2. ^a Candidato a Lubrificador Montador de Pneus Caixeiro de Postos de Abastecimento e/ou Estações de Serviço Recepcionista de Parque de Estacionamento Servente	570,00€
E	Candidato a Recepcionista Candidato a Lavador	430,95€ ^{a)}
F	Aprendiz com mais de dois anos	306,75€ ^{a)}
G	Aprendiz até dois anos	304,80€ ^{a)}

a) Aplica-se a retribuição mínima mensal garantida.

Nota: A Tabela Salarial produz efeitos entre 1 de julho de 2017 e 31 de dezembro de 2017

Tabela Salarial II**(2018)**

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	REMUNERAÇÕES
A	Motorista de Atrelados de T.M.P.	616,10€
B	Encarregado Motorista de Pesados	600,95€
C	Montador de Pneus Especializado Motorista de Ligeiros Lubrificador de 1. ^a Recepcionista	585,80€
D	Operador de Posto Lavador Ajudante de Motorista Distribuidor e Cobrador de Gás Lubrificador de 2. ^a Candidato a Lubrificador Montador de Pneus Caixeiro de Postos de Abastecimento e/ou Estações de Serviço Recepcionista de Parque de Estacionamento Servente	575,70€
E	Candidato a Recepcionista Candidato a Lavador	435,26€ ^{a)}
F	Aprendiz com mais de dois anos	309,82€ ^{a)}
G	Aprendiz até dois anos	307,85€ ^{a)}

a) Aplica-se a retribuição mínima mensal garantida.

Nota: A Tabela Salarial produz efeitos entre 1 de janeiro de 2018 e 31 de dezembro de 2018.

Depositado em 26 de julho de 2017, a fl.ºs 61 verso do livro n.º 2, com o n.º 11/2017, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCI) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - 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 e no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 25, 8 de Julho de 2014, e n.º 37, de 8 de Outubro de 2016.

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 Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCI) 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 1046 trabalhadores e 77 empresas.

3 - O presente CCT abrange a actividade de inspeção 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 2017.

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.

SECCÃO 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 Inspecção-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 Inspecção-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 habilitações em falta;
- c) Modalidades de educação e de formação que em conjunto confirmem 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 pessoal 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.
- 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 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;

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 da 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 circunstancia 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 numero anterior é licita 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:

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

- 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:

- Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- 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 Inspeção-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 inspeção 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 acabados 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 tenha 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 CCT.

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 no 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 6,20 €.

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****Feriados**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 exceção 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 do 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 desde que o trabalhador não tenha qualquer falta;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios-dias de faltas justificadas;
- c) Um dia de férias até ao máximo de dois dias ou quatro 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 respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo 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 efetivo 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 proporcional 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 Segurança 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 líquida 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 trabalhadores, 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 correspondente 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 proteção 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.

Rececionista - É o trabalhador administrativo que recepciona 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	1 319,00 euros
II	Gestor responsável	991,00 euros
III	Director da qualidade	934,00 euros
IV	Director técnico	934,00 euros
V	Inspector de veículos	808,00 euros
	1) Inspector praticante (até dois anos de exercício efetivo de funções)	660,50 euros
	2) Acréscimos remuneratórios do inspector pelo desempenho de funções:	
	a) Director técnico/Director da qualidade	125,00 euros
	b) Gestor responsável	179,50 euros
VI	Administrativo	660,50 euros
VII	Rececionista	557,00 euros
VIII	Trabalhador não qualificado	557,00 euros

Lisboa, 17 de maio de 2017.

Pela Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA):

Paulo Areal, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos sindicatos seus filiados:

Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP.

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Joaquim Martins, mandatário.

Depositado em 30 de junho de 2017, a fl. 28 do livro n.º 12, com o n.º 135/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. (Publicado no BTE n.º 26, de 15/07/2017).

CORRESPONDÊNCIA Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas.....	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas.....	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€38,56 cada	€231,36

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	Anual	Semestral
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries.....	€63,78	€31,95;
Completa	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: €15,23 (IVA incluído)