

## **Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2017.

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência do contrato**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **(Área e âmbito)**

1- A presente convenção colectiva de trabalho, doravante designada por CCT, obriga as empresas que se dediquem a actividade de comércio a retalho com (CAE REV 3: 47) - Comércio a retalho, excepto veículos automóveis e motociclos [de que se exclui apenas a (CAE REV 3: 473) - Comércio a retalho de combustível para veículos a motor em estabelecimentos especializados], também inclui as actividades contidas na (CAE REV 3: 9602) - Actividades de salões de cabeleireiros e institutos de beleza e (CAE REV 3: 9603) - Actividades funerárias e conexas, assim como com as (CAE REV 3: 96030 e 93130), representadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

... ..

5- Esta CCT abrange 1007 empresas e 4839 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **(Vigência e denúncia)**

... ..

1- As tabelas salariais e previstas no anexo II, bem como as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de março de 2018.

... ..

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **(Condições de admissão)**

... ..

5- Os trabalhadores admitidos para a profissão de operadores/supermercado/loja com idade inferior a 18 anos poderão ser classificados como praticantes.

6- Os trabalhadores admitidos na profissão de operador com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados com a categoria de operador-ajudante, sem prejuízo da alínea c) do III da cláusula 8.<sup>a</sup>

7- Os trabalhadores admitidos para a profissão de técnico de páginas da internet devem ter idade igual ou superior a 18 anos e 12.º ano, ou equivalente, ou experiência profissional.

§ único. As condições de admissão dos trabalhadores admitidos para a profissão de operadores de vendas na internet são iguais à dos outros operadores.

8- Os trabalhadores admitidos nas profissões das agências funerárias:

A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

9- Os trabalhadores admitidos nas profissões das carnes:

a) Idade mínima de admissão: 16 anos;

b) As habilitações mínimas legais;

c) Os trabalhadores, desde que comprovadamente, já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional, podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

10- Os trabalhadores admitidos nas profissões de serviços pessoais - penteado e estética:

a) São condições gerais de admissão de trabalhadores:

– Ter idade mínima de 16 anos;

– Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da entidade empregadora.

b) Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão;

c) A admissão ou promoção para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos;

d) Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro;

e) O exercício em exclusivo das actividades de apoio aos profissionais de penteado e de estética, designadamente de lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de facturação, não está condicionado à posse de um título profissional.

Notas:

1- As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2- Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744 e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de setembro de 1960.

11- A entidade patronal que admita um novo empregado obriga-se a conceder-lhe a categoria profissional que possuía ao serviço da entidade patronal anterior.

12- A entidade patronal poderá deixar de observar o disposto no número 5 desta cláusula, mas deverá ouvir previamente o sindicato respectivo e obter o acordo do trabalhador para tal efeito.

13- No caso de a entidade patronal querer aplicar a excepção prevista no número 6, o acordo do trabalhador deverá

constar de documento escrito e assinado por ambas as partes e do qual será dado conhecimento ao sindicato.

14- A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescindido por qualquer das partes nos doze meses anteriores a essa readmissão fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

15- As entidades patronais deverão consultar o Instituto de Emprego e Formação Profissional quando pretendam admitir um trabalhador na situação de desempregado.

.....

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

(Acesso)

.....

III- Operadores de supermercado/loja e operadores de vendas na internet:

a) Os praticantes com 2 anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de operadores ajudantes.

b) Os operadores-ajudantes, logo que completem 3 anos de permanência na categoria, ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a operador de 2.<sup>a</sup>, sem prejuízo do disposto na alínea a).

c) Os trabalhadores com idade superior a 18 anos que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados nas categorias de operadores-ajudantes do 2.<sup>o</sup> ou 3.<sup>o</sup> ano consoante tenham mais de 19 ou de 20 anos respectivamente.

d) Os trabalhadores referidos na alínea c) deverão, em qualquer caso, permanecer na categoria de operador ajudante, pelo menos 1 ano.

e) Os operadores de 2.<sup>a</sup> e operadores de 1.<sup>o</sup>, serão promovidos às categorias superiores logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria.

§ único. A carreira dos trabalhadores admitidos para a profissão de operadores de vendas na internet é igual à dos outros operadores.

IV- Trabalhadores em carnes:

Os trabalhadores classificados como praticante de carnes de 1.<sup>o</sup> ano, ascenderão a praticante de carnes de 2.<sup>o</sup> ano após um ano de permanência. Após 1 ano de permanência na categoria profissional de praticante de carnes do 2.<sup>o</sup> ano ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes. O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro-oficial de carnes após 2 anos de permanência.

V- Trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética:

a) Os estagiários após seis meses ascenderão à respectiva categoria profissional para a qual estagiarem.

b) O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

.....

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Retribuição fixa mínima)

.....

7- As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas, que os mesmos sejam obrigados a fazer em consequência do serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

Pequeno-almoço - 3,11 €

Almoço - 12,06 €

Jantar - 12,06 €

Alojamento - 32,66 €

.....

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de 4,00 € por dia completo de trabalho efectivamente prestado.

.....

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

(Abono para falhas)

Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para falhas no montante de 20,66 € mensais. Quando, por motivo de férias, doença, etc., os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

.....

## ANEXO I

### (Definição funcional de categorias)

A-Trabalhadores de comércio e correlativos

.....

*Gerente de loja* - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 m<sup>2</sup> e 2500 m<sup>2</sup>.

*Encarregado de loja - B* - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m<sup>2</sup> e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

*Operador supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado ou loja, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação e transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla as saídas de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas.

*Operador-ajudante* - É o trabalhador que estagia para operador de supermercado de 2.<sup>a</sup>

*Praticante (operador)* - É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que está em regime de aprendizagem.

*Operador de vendas na internet* - É o trabalhador que atende os clientes através da recepção das encomendas pela internet. Encaminha para os serviços adequados a encomenda ou finaliza a encomenda para o seu envio. Assegura o serviço pós-venda recebendo e analisando reclamações com vista à sua resolução.

*Técnico de páginas da internet* - É o trabalhador que procede à concepção técnica e ao planeamento de produtos multimédia com vista ao desenvolvimento de soluções de informação e comunicação para o comércio pela internet.

... ..

A- I- Trabalhadores de agências funerárias

... ..

A- II- Trabalhadores de carnes

*Encarregado de carnes* - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

*Primeiro-oficial de carnes* - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

*Segundo-oficial de carnes* - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

*Praticante de carnes* - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

... ..

C - Trabalhadores de serviços pessoais penteado e estética

*Cabeleireiro/barbeiro* - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisagem, aplica cabeleiras e postigos em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

*Posticeiro* - É o profissional que procede à preparação e implantação de cabelos na tela e efectua a preparação e a composição de postigos.

*Ajudante de cabeleireiro/barbeiro* - É o profissional que

executa lavagem de cabeça, isolamentos e enrolamentos de cabelos para permanentes e efectua colorações e descolorações.

*Manicura-pedicura (M/F)* - É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

*Esteticista-cosmetologista (M/F)* - É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

*Massagista de estética (M/F)* - É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos.

Outras condições específicas - Tempo e forma de pagamento

Aos profissionais com a categoria de cabeleireiro/barbeiro - caberá ainda a percentagem de 50 % do apuro total semanal ou mensal desses trabalhadores, deduzidos que forem 15 % desse apuro para despesas da entidade patronal, sempre que tal apuro seja superior ao dobro das retribuições mínimas fixadas para aqueles profissionais e segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 5\%}{2}$$

Por apuro total semanal ou mensal entende-se o apuro do trabalhador excluído das aplicações e eventuais impostos sobre serviços.

§ 1.º Para aplicação do número anterior, todas as entidades patronais devem possuir folhas de apuro, fornecidas e autenticadas pela associação que os representa, onde os profissionais registarão o valor dos seus trabalhos acto contínuo à prestação dos mesmos.

§ 2.º Todos os trabalhadores do sector de cabeleireiro/barbeiro terão direito a 10 % sobre o lucro nos produtos vendidos aos clientes por aqueles atendidos. Tratando-se, porém, de aplicação de lacas, loções faciais, ampolas, champôs, perfumes e cremes, a percentagem subirá a 20 %.

... ..

ANEXO II

**Integração das novas profissões/Categorias profissionais por níveis salariais**

Níveis	Categorias
II	Gerente loja
IV	Encarregado de carnes Encarregado de loja Técnico de páginas da internet
V	Esteticista-cosmetologista (M/F) de 1.ª Massagista de estética (M/F) de 1.ª Primeiro oficial de carnes

VI	Cabeleireiro/barbeiro de 1. <sup>a</sup> Esteticista-cosmetologista (M/F) de 2. <sup>a</sup> Massagista de estética (M/F) de 2. <sup>a</sup> Operador de supermercado/loja especializado Operador de vendas na internet especializado Segundo oficial de carnes
VII	Cabeleireiro/barbeiro de 2. <sup>a</sup> Esteticista-cosmetologista (M/F) de 3. <sup>a</sup> Manicura-pedicura mais de 1. <sup>a</sup> Massagista de estética (M/F) de 3. <sup>a</sup> Operador de supermercado/loja de 1. <sup>a</sup> Operador de vendas na internet de 1. <sup>a</sup>
VIII	Cabeleireiro/barbeiro de 3. <sup>a</sup> Manicura-pedicura (M/F) de 2. <sup>a</sup> Operador de supermercado/loja de 2. <sup>a</sup> Operador de vendas na internet de 2. <sup>a</sup> Posticeiro mais de 1. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 2. <sup>o</sup> ano

IX	Posticeiro de 2. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 1. <sup>o</sup> ano
X	Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora Operador-ajudante de supermercado/loja de 3. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 3. <sup>o</sup> ano Posticeiro de 3. <sup>a</sup>
XI	Operador-ajudante de supermercado/loja de 2. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 2. <sup>o</sup> ano
XII	Operador-ajudante de supermercado/loja de 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 1. <sup>o</sup> ano
XIII	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 2. <sup>o</sup> ano
XIV	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 1. <sup>o</sup> ano

**Níveis salariais e retribuições certas mínimas**  
**Vencimentos**

Níveis	Categorias		Tabela	
			Grupo I	Grupo II
I	Chefe geral de escritório Director de serviços Gerente comercial	ESC ESC ESC	653,00 €	671,00 €
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Decorador-projectista Gerente loja Operador informático Técnico de contas	ESC ESC ESC COM COM COM ESC	639,00 €	658,00 €
III	Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado ou técnico de rádio e TV	COM COM COM ELEC	623,00 €	644,00 €
IV	Caixeiro chefe de secção Caixeiro encarregado Chefe de equipa ou chefe de equipa rádio e TV Chefe de secção Encarregado de agência funerária Encarregado de carnes Encarregado de loja Fiel de armazém Guarda-livros Inspector de vendas Técnico de computadores Técnico de páginas da internet	COM COM ELEC ESC COM COM COM COM COM ESC COM COM INF	618,00 €	639,00 €
V	Escriturário principal Esteticista-cosmetologista (M/F) de 1. <sup>a</sup> Massagista de estética (M/F) de 1. <sup>a</sup> Primeiro oficial de carnes Técnico de rádio e TV (com mais de 5 anos)	ESC BEL BEL COM ELEC	596,00 €	614,00 €



VIII	Ajudante de motorista Cabeleireiro/barbeiro de 3. <sup>a</sup> Canalizador de 3. <sup>a</sup> Cobrador Cobrador-distribuidor Costureiro de 3. <sup>a</sup> Costureiro de decoração de 3. <sup>a</sup> Empregado de agência funerária de 3. <sup>a</sup> Empregado de armazém de 3. <sup>a</sup> Manicura-pedicura (M/F de 2. <sup>a</sup> Mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> Operador de supermercado/loja de 2. <sup>a</sup> Operador de vendas na internet de 2. <sup>a</sup> Polidor de 3. <sup>a</sup> Posticeiro mais de 1. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 2. <sup>o</sup> ano Pré-oficial (elec. ou téc. de rádio e TV 3. <sup>o</sup> período) Telefonista Terceiro caixeiro Terceiro escriturário	ROD BEL MET COM COM COM COM COM COM BEL MET COM COM COM BEL COM ELEC ESC COM ESC	580,00 €	584,00 €
IX	Caixa de balcão Contínuo Dactilógrafo Distribuidor Embalador Estagiário 3. <sup>o</sup> ano Guarda Porteiro Posticeiro de 2. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 1. <sup>o</sup> ano Pré-oficial (elect. ou téc. de rádio e TV 2. <sup>o</sup> ano)	COM ESC ESC COM COM ESC ESC ESC BEL COM ELEC	580,00 €	580,00 €
X	Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano Florista ajudante Operador-ajudante de supermercado/loja de 3. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 3. <sup>o</sup> ano Posticeiro de 3. <sup>a</sup> Praticante do 3. <sup>o</sup> ano Pré-oficial (elec. ou téc. de rádio e TV 1. <sup>o</sup> ano) Servente Trabalhador de limpeza	BEL COM ESC COM COM COM BEL ESC ELEC COM COM	580,00 €	580,00 €
XI	Ajudante (elect. ou téc. de rádio e TV 2. <sup>o</sup> ano) Auxiliar de agência funerária Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de supermercado/loja de 2. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 2. <sup>o</sup> ano Praticante do 2. <sup>o</sup> ano	ELEC COM COM ESC COM COM MET	580,00 €	580,00 €
XII	Ajudante (elect. ou téc. de rádio e TV 1. <sup>o</sup> ano) Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de supermercado/loja de 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 1. <sup>o</sup> ano Praticante do 1. <sup>o</sup> ano	ELEC COM COM COM MET	580,00 €	580,00 €

XIII	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 3.º ano ou período) Aprendiz do 4.º ano Paquete com 17 anos Praticante do 2.º ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 2.º ano Praticante do 4.º ano	ELEC MET ESC COM COM	580,00 €	580,00 €
XIV	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 2.º ano ou período) Aprendiz 3.º ano Paquete de 16 anos Praticante 3.º ano Praticante do 1.º ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 1.º ano	ELEC MET ESC COM COM COM	580,00 €	580,00 €
XV	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 1.º ano ou período) Aprendiz 2.º ano Paquete com mais de 15 anos Praticante 2.º ano	ELEC MET ESC COM	580,00 €	580,00 €
XVI	Aprendiz 1.º ano Paquete com 14 anos Praticante 1.º ano	MET ESC COM	580,00 €	580,00 €

Classificação das empresas por grupos:

- São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores;
- São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores;
- Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo, mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

1- A presente convenção colectiva de trabalho, doravante designada por CCT, obriga as empresas que se dediquem a actividade de comércio a retalho com (CAE REV 3: 47) - comércio a retalho, excepto veículos automóveis e motociclos [de que se exclui apenas a (CAE REV 3: 473) - Comércio a retalho de combustível para veículos a motor em estabelecimentos especializados], também inclui as actividades contidas na (CAE REV 3: 9602) - Actividades de salões de cabeleireiros e institutos de beleza e (CAE REV 3: 9603) - Actividades funerárias e conexas, assim como com as (CAE's REV 3: 96030 e 93130), representadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2- Este contrato aplica-se no distrito de Viana do Castelo e obriga, por uma parte, os trabalhadores representados pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, e por outra parte, as empresas

representadas pelas associações outorgantes.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo I.

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito para publicação, o respectivo Regulamento de Extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que, desenvolvendo actividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

5- Esta CCT abrange 1007 empresas e 4839 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência e denúncia)

1- A presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo prazo mínimo de 12 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não for substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2- As tabelas salariais e previstas no anexo III, bem como as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de março de 2018 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de 90 dias do prazo que se pretenda para a entrada em vigor do novo contrato, e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4- A outra parte deverá apresentar uma resposta no prazo de 30 dias a constar da data de recepção da proposta da denúncia.

5- A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de carácter pecuniário, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no número anterior.

6- A ausência da resposta no prazo referido no número anterior, entende-se como aceitação tácita da proposta.

7- Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 15 dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por

um período máximo de 30 dias.

8- Enquanto não entrar em vigor a nova convenção colectiva, continuará válido e aplicar-se-á aquele cuja revisão se pretende.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

... ..

5- Os trabalhadores admitidos para a profissão de operadores/supermercado/loja com idade inferior a 18 anos poderão ser classificados como praticantes.

6- Os trabalhadores admitidos na profissão de operador com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados com a categoria de operador-ajudante, sem prejuízo da alínea c) do III da cláusula 8.<sup>a</sup>

7- Os trabalhadores admitidos para a profissão de técnico de páginas da internet devem ter idade igual ou superior a 18 anos e 12.<sup>o</sup> ano, ou equivalente, ou experiência profissional.

§ único. As condições de admissão dos trabalhadores admitidos para a profissão de operadores de vendas na internet são iguais à dos outros operadores.

8- Os trabalhadores admitidos nas profissões das agências funerárias:

A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

9- Os trabalhadores admitidos nas profissões das carnes:

d) Idade mínima de admissão: 16 anos;

e) As habilitações mínimas legais;

f) Os trabalhadores, desde que comprovadamente, já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional, podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

10- Os trabalhadores admitidos nas profissões de serviços pessoais - penteado e estética:

f) São condições gerais de admissão de trabalhadores:

– Ter idade mínima de 16 anos;

– Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da entidade empregadora.

g) Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão;

h) A admissão ou promoção para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos;

i) Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro;

j) O exercício em exclusivo das actividades de apoio aos profissionais de penteado e de estética, designadamente de

lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de facturação, não está condicionado à posse de um título profissional.

Notas:

1- As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2- Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744 e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de setembro de 1960.

11- A entidade patronal que admita um novo empregado obriga-se a conceder-lhe a categoria profissional que possuía ao serviço da entidade patronal anterior.

12- A entidade patronal poderá deixar de observar o disposto no número 5 desta cláusula, mas deverá ouvir previamente o sindicato respectivo e obter o acordo do trabalhador para tal efeito.

13- No caso de a entidade patronal querer aplicar a excepção prevista no número 6, o acordo do trabalhador deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes e do qual será dado conhecimento ao sindicato.

14- A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescindido por qualquer das partes nos doze meses anteriores a essa readmissão fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

15- As entidades patronais deverão consultar o Instituto de Emprego e Formação Profissional quando pretendam admitir um trabalhador na situação de desempregado.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Antiguidade)

1- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administradores ou sócios-gerentes comuns deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

2- O tempo de serviço prestado pelos trabalhadores à entidade patronal ou empresa associada em área não abrangida por este contrato será contado, para todos os efeitos, na sua antiguidade, se o trabalhador voltar a exercer a sua actividade na área deste contrato.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Definição funcional de categorias)

1- As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço empregados com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar numa das categorias indicadas no referido anexo.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

(Criação de novas categorias)

1- Por acordo entre as partes poderão ser criadas novas categorias profissionais. Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares na empresa.

2- As novas categorias, suas definições e atribuições próprias consideram-se parte integrante da presente convenção para todos os efeitos da mesma, após publicação.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

(Dotações mínimas)

1- A classificação por categorias é feita tendo por base os quadros de densidade e as condições previstas no anexo II.

2- A entidade patronal comunicará ao sindicato as alterações ao respectivo quadro de pessoal nos 30 dias posteriores à alteração.

3- Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais concelhos deste distrito, serão os empregados nestas e no estabelecimento central sempre consideradas em conjunto para efeito de classificação, sem prejuízo das proporções em, cada estabelecimento.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

(Acesso)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou à classe superior dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para serviço de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada:

I- Caixeiros e similares:

a) Os praticantes com 2 anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de caixeiros-ajudantes;

b) Os caixeiros-ajudantes, logo que completem 3 anos de permanência na categoria, ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros, sem prejuízo do disposto na alínea a);

c) Os trabalhadores com idade superior a 18 anos que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados nas categorias de caixeiros-ajudantes do 2.º ou 3.º ano consoante tenham mais de 19 ou de 20 anos respectivamente;

d) Os trabalhadores referidos na alínea c) deverão, em qualquer caso, permanecer na categoria de caixeiro ajudante, pelo menos 1 ano;

e) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, serão promovidos às categorias superiores logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria;

f) Os auxiliares de agência de funerária, logo que completem 3 anos de permanência na categoria, ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a empregado de agência funerária de 3.<sup>a</sup>;

g) Os empregados de agência funerária de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> serão

promovidos à categoria superior logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria.

II- Profissionais de escritório e profissões correlativas:

a) Os estagiários logo que completem 3 anos de permanência na categoria ou atinjam 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários;

b) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, serão promovidos à categoria imediatamente superior logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria;

c) Os dactilógrafos serão promovidos nas mesmas condições dos estagiários sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

d) Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam obrigatoriamente a uma das seguintes categorias: estagiário, contínuo ou porteiro;

e) Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções automáticas determinadas nos números anteriores, queiram promover trabalhadores à categoria imediatamente superior, atenderão à sua competência, zelo profissional e antiguidade;

f) Para aplicação das normas expresses nas alíneas b) a e) deste item, produzirá efeitos o tempo de permanência ao serviço da entidade patronal que o trabalhador contar, à data de entrada em vigor deste contrato.

III- Operadores de supermercado/loja e operadores de vendas na internet:

a) Os praticantes com 2 anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de operadores ajudantes;

b) Os operadores-ajudantes, logo que completem 3 anos de permanência na categoria, ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a operador de 2.<sup>a</sup>, sem prejuízo do disposto na alínea a);

c) Os trabalhadores com idade superior a 18 anos que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados nas categorias de operadores-ajudantes do 2.º ou 3.º ano consoante tenham mais de 19 ou de 20 anos respectivamente;

d) Os trabalhadores referidos na alínea c) deverão, em qualquer caso, permanecer na categoria de operador ajudante, pelo menos 1 ano;

e) Os operadores de 2.<sup>a</sup> e operadores de 1.<sup>a</sup>, serão promovidos às categorias superiores logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria.

§ único. A carreira dos trabalhadores admitidos para a profissão de operadores de vendas na internet é igual à dos outros operadores.

IV- Trabalhadores em carnes:

Os trabalhadores classificados como praticante de carnes de 1.º ano, ascenderão a praticante de carnes de 2.º ano após um ano de permanência. Após 1 ano de permanência na categoria profissional de praticante de carnes do 2.º ano ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes. O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro-oficial de carnes após 2 anos de permanência.

IV- Trabalhadores de serviços pessoais - penteado e estética:

a) Os estagiários após seis meses ascenderão à respectiva

categoria profissional para a qual estagiarem;

b) O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

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

2- Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho prestado.

3- Para os trabalhadores admitidos por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

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 funções de confiança e direcção.

4- Para os trabalhadores admitidos por contrato a termo certo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 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;

c) Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

### CAPÍTULO III

#### Formação profissional

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### (Princípios gerais)

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3- As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovida.

4- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Os trabalhadores que concluíam com aproveitamento acções de formação profissional realizada e ou reconhecida pelo IEFEP terão direito, a uma só vez, a ser reclassificados em categoria profissional correspondente à formação ministrada.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### (Planos de formação)

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete às empresas:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

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

3- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar aos trabalhadores contratados a termo.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### (Informação e consulta)

1- As empresas devem dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

2- Os trabalhadores, na parte que a cada um diga respeito, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais emitirão parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais emitirão parecer sobre o relatório anual de formação contínua, no prazo de 15 dias a contar da sua recepção.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### (Crédito de horas para formação contínua)

1- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta horas no ano de 2005 de formação certificada.

2- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias.

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

5- 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.

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

#### CAPÍTULO IV

### Direitos - Deveres e garantias das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Deveres das entidades patronais)

1- São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Passar certificado ao trabalhador após cessação do contrato de trabalho, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao seu serviço e cargo ou cargos desempenhados, devendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

c) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, onde conste, além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua respectiva categoria salvo se houver prévio acordo do trabalhador, que obrigatoriamente deverá ser comunicado por escrito ao respectivo sindicato;

f) Não deslocar, em principio, qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;

g) Prestar às partes outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

h) 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;

i) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados e representantes de organismos sindicais, dirigentes de instituições de previdência, representantes nas comissões de higiene e segurança e bombeiros voluntários, para o exercício das suas funções;

j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentam estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes na medida do possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais referidos nas condições expressas dispensados do prolongamento do horário de trabalho;

k) Indemnizar as trabalhadores pelos prejuízos causados por acidente de trabalho ou doenças profissionais;

l) Cobrar e enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale do correio, acompanhados dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as suas colunas com a indicação clara das categorias e vencimentos, em relação aos trabalhadores que o hajam solicitado nos termos da lei;

m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa;

n) A admissão deve ser participada ao sindicato interessado nos oito dias seguintes à entrada do trabalhador ao serviço, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, idade, retribuição e data de admissão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, salvo se a defesa dos trabalhadores ou da economia nacional, assim o exigir, nos casos de tentativa de despedimento ou de encerramento;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas suas relações como prestador de trabalho;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

i) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

j) Acompanhar e ajudar na aprendizagem dos que ingressam na profissão;

k) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, despedi-lo, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou

dos companheiros;

c) Em caso algum baixar a categoria, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho individual de forma que, dessa modificação, resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador, do sindicato e autorização do delegado do Ministério do Trabalho;

d) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o acordo deste e do sindicato representativo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

h) Obrigar qualquer trabalhador a desempenhar com carácter sistemático funções diferentes daquelas para que foi contratado ou prestar serviços para firmas diferentes daquelas que o abrangem.

2- A prática pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no número 5 da cláusula 43.<sup>a</sup>

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Transmissão do estabelecimento e cessação da actividade)

1- No caso de o estabelecimento mudar de proprietário por qualquer título, a posição dos empregados, que no mesma exerçam a sua actividade, relativamente aos seus contratos de trabalho, transmite-se ao adquirente, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho já houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente, o adquirente e os profissionais, no sentido destes continuarem ao serviço do transmitente noutra estabelecimento, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

§ único. Reserva-se aos trabalhadores ao serviço do transmitente, a faculdade de rescindir o contrato, por motivo de transmissão, tendo direito à indemnização prevista no número 4 desta cláusula.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para estes efeitos deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, ou levar ao conhecimento do pessoal ausente, por motivos justificados, de que devem, reclamar os seus créditos.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

4- No caso da empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista no número 5 da cláusula

50.<sup>a</sup> deste contrato, salvo se, e com o acordo dos trabalhadores, a entidade patronal os transferir para outra firma ou estabelecimento, sendo-lhes garantidos, por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessa a sua actividade.

5- Em caso de fusão ou absorção prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho terá as seguintes durações diárias e semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados pelas empresas:

a) 8 horas por dia e 40 horas por semana, para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13 horas, nem ao domingo;

b) 8 horas por dia e 40 horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo;

c) 8 horas por dia e 40 horas por semana para os trabalhadores que prestam a sua actividade em estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo;

d) 8 horas por dia e 38 horas por semana para os trabalhadores de escritório.

2- A alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador, efectuado com pelo menos um mês de antecedência, podendo este prescindir de tal exigência.

3- A prestação do trabalho pode ter a duração até seis horas consecutivas, e o intervalo de descanso pode ser reduzido ou excluído, sem prejuízo do trabalhador poder usufruir de uma refeição ligeira até ao período máximo de 15 minutos, durante a prestação do trabalho.

4- Nas empresas que tenham escritórios junto das filiais ou quaisquer outras dependências poderá o trabalho de escritório ser regulado pelo horário destas, mediante autorização da delegação do Ministério do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo o período de trabalho exceder os limites fixados no número 1 desta cláusula.

5- Haverá tolerância de 15 minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período, normal diário de trabalho até ao limite de 60 minutos mensais.

6- A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de 10 minutos, na hora de entrada ao serviço, até ao limite de 60 minutos mensais.

7- Os trabalhadores que prestem trabalho normal aos domingos, têm direito por cada domingo trabalhado a um subsídio de valor correspondente a 5 % do salário base.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar)**

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal.

1- Nenhum trabalhador poderá ser abrigado prestar trabalho suplementar contra a sua vontade.

2- A prestação do trabalho suplementar não pode exceder 2 horas diárias, excepto por motivo de balanço, e em caso algum 120 horas anuais.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % da retribuição na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100 % incluindo a retribuição especial por trabalho nocturno entre as 20 e as 24 horas;
- d) 200 % se o trabalho for prestado entre as 24 e as 8 horas.

A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

Vencimento mensal x 12

Horas de trabalho semanal x 52

2- Para os efeitos do número anterior qualquer fracção da primeira hora de trabalho extraordinário será considerada como hora completa.

3- O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao último dia do mês em que o trabalho foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

4- O trabalhador tem direito a reclamar, dentro do prazo legal, o não cumprimento do pagamento das horas extraordinárias. Esta exigência não pode constituir motivo para despedimento. Se o houver, será considerado abusivo, nos termos da lei.

5- As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinário, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, façam as respectivas anotações.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Os trabalhadores isentos do horário de trabalho, nos termos legais, têm direito a uma remuneração especial.

2- A retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3- Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores de categoria superior a primeiro-caixeiro ou primeiro-escriturário, devendo os requerimentos de isenção ser entregues ao delegado do Ministério do Trabalho, acompanhados das declarações de anuência dos trabalhadores.

Neles deve constar necessariamente a retribuição especial a atribuir.

CAPÍTULO V

**Retribuição**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Retribuição fixa mínima)**

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato é assegurada a retribuição fixa mínima, mensal constante do anexo III.

2- Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, mensalmente, a retribuição fixa mínima prevista no anexo III.

3- A retribuição mista definida no inúmero anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

4- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao final do mês seguinte àquele em que se efectuou a promoção de vendas.

5- A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal e as horas suplementares ou, a trabalho nos dias de descanso semanal ou de feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho.

7- As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas, que os mesmos sejam obrigados a fazer em consequência do serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

Pequeno-almoço - 3,11 €

Almoço - 12,06 €

Jantar - 12,06 €

Alojamento - 32,66 €

Sempre que o trabalhador tenha que se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,24 do preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

8- Se o trabalhador transportar qualquer passageiro no interesse e com autorização por escrito da entidade patronal, será esta sempre responsável pelos danos resultantes do acidente de viação ocorrido em serviço.

9- No caso de a empresa fornecer viatura ao empregado ou este utilizar viatura própria, obriga-se aquela a efectuar o seguro obrigatório o qual abrangerá, além dele, os passageiros transportados gratuitamente.

10- Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça não pode

ser alterada a área de trabalho nem mudada a clientela, sem prévio acordo destes profissionais.

11- Sempre que a entidade patronal pretenda proceder às alterações atrás referidas, mesmo que o trabalhador dê o seu acordo, qualquer eventual quebra de vendas será da sua inteira responsabilidade, ficando esta obrigada a garantir ao trabalhador um mínimo de remuneração igual à anterior à alteração.

12- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nesta CCT.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de 4,00 € por dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O valor do subsídio de refeição do número anterior não será considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3- Não terão direito ao subsídio de alimentação os trabalhadores ao serviço de entidades que forneçam refeições ou participem com montante não inferior ao subsídio de refeição.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

##### (Abono para falhas)

Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para falhas no montante de 20,66 € mensais. Quando, por motivo de férias, doença, etc., os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Compensação por horário de trabalho especial)

Os trabalhadores que pratiquem o horário de trabalho previsto na alínea *b*) do número 1 da cláusula 18.<sup>a</sup>, enquanto durar esse horário especial, têm direito a uma compensação mensal correspondente ao valor de 8,5 % sobre o salário base, por cada mês ou fracção.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição, durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 360 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Às retribuições certas auferidas pelo profissional sem acesso obrigatório será acrescida uma diuturnidade de 8 % por cada três anos de permanência na mesma categoria, no máximo de três diuturnidades.

2- O disposto o número anterior aplica-se e todos os profissionais ao serviço, contando-se-lhes para o cálculo das diuturnidades, todo o tempo de permanência na actual categoria e na mesma entidade ou associada.

3- O valor das diuturnidades acrescerá às retribuições efectivas, e será calculado com base nas tabelas do anexo III.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio igual à retribuição mensal normal.

2- Se o trabalhador ainda não tiver completado um ano de serviço, o subsídio, será parcial, de tantos duodécimos quantos os meses decorridos desde o da admissão até ao fim do ano.

3- Havendo cessação do contrato de trabalho, serão pagos tantos duodécimos quantos os meses decorridos desde o início do ano, ou desde o mês da admissão se foi posterior, até ao da cessação do contrato.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

- I- Descanso semanal e feriados
- II- Férias
- III- Faltas
- IV- Impedimentos prolongados

#### I- Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Período de descanso semanal)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório que serão praticados de forma seguinte:

*a)* Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13 horas nem ao domingo, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo e o complementar coincide sempre com o sábado;

*b)* Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho ao domingo, o descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo, sendo o complementar gozado de segunda-feira a sábado, inclusive.

§ único. Por acordo expresso com o trabalhador o descan-

so complementar pode ser gozado de forma diversa;

c) Nos horários que sejam organizados por forma a prevenir prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos uma vez por mês ao domingo.

§ único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o 1.º dia considerado de descanso complementar e o 2.º obrigatório.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- São considerados feriados:

1 de janeiro

Terça-Feira de Carnaval

Segunda-Feira de Páscoa

25 de abril

Corpo de Deus

1.º de maio

10 de junho

15 de agosto

5 de outubro

1 de novembro

1 de dezembro

8 de dezembro

25 de dezembro

Feriado municipal

2- Nos concelhos onde não haja feriado municipal, ou este coincida com feriado nacional, será considerado como tal o feriado da sede do distrito.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

1- O trabalho prestado nos dias de descanso e feriados, será pago com mais 200 % além da retribuição normal aos trabalhadores cujo contrato tenha sido celebrado antes do dia 1 de março de 2016;

Para os contratos celebrados após 1 de março de 2016, o pagamento aos trabalhadores será pago com mais 150 % além da retribuição normal.

§ único. o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal e feriados confere ainda direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes sem perda de retribuição.

2- O trabalho suplementar prestado nas tardes de sábado, para aqueles que pratiquem o horário previsto no número 1 da alínea a) da clausula 18.<sup>a</sup> será pago com mais 50 % além da retribuição normal para os trabalhadores cujo contrato tenha sido celebrado antes do dia 1 de março de 2016. O trabalho suplementar prestado nas tardes de sábado, para aqueles que pratiquem o horário previsto no número 1 da alínea a) da clausula 18.<sup>a</sup> será pago com mais 40 % além da retribuição normal para os trabalhadores cujo contrato tenha sido celebrado após do dia 1 de março de 2016.

3- Qualquer fracção de trabalho prestado aos domingos e feriados, que tenha duração inferior à normal, será remunerada e compensada como dia inteiro nos termos do número 1.

4- Qualquer fracção de trabalho prestado nas tardes de sá-

bado que tenha duração inferior à normal será remunerada como se tivesse trabalhado pelo menos quatro horas.

## II- Férias

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### (Direito de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em, cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período mínimo de férias igual a 22 dias úteis.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

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

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

4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

5- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

6- No ano de admissão o trabalhador terá direito, após o período experimental, a gozar um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês que decorra desde o mês de admissão até ao fim do ano, se entretanto não tiver havido rescisão do contrato, caso em que contará apenas até ao mês em que se verificou esse facto.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### (Marcação do período de férias)

1- O período de férias é marcado por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal marcar as férias e elaborar o respectivo mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou o sindicato, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias ente 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas, em dois períodos interpolados.

5- O início das férias deverá ser imediatamente a seguir ao dia de descanso obrigatório.

6- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

7- 6, Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que es-

tejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência, salvo o caso de constituírem 50 % ou mais do pessoal ao serviço abrangido por este contrato.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**(Subsídio de férias)**

1- A entidade patronal pagará a todas os trabalhadores, antes do início do período de férias, um subsídio, igual a um mês de retribuição.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique durante o período de férias.

3- Na hipótese prevista no número 6 da cláusula 32.<sup>a</sup>, o subsídio de férias será igual à retribuição correspondente aos dias de férias a que tiver direito.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**(Alteração do período de férias)**

1- Se depois de marcado o período de férias a entidade patronal, por exigências imperiosas de funcionamento motivo de interesse da empresa, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista, para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)**

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

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

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- 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 primeiro trimestre do ano imediato.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**(Doença no período de férias)**

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, 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- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 37.<sup>a</sup>

3- A aprova da situação de doença prevista no número 1 podará ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo neste último caso do direito de fiscalização e controlo, por médico indicado pela entidade patronal.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**(Violação do direito a férias)**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos na presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

**III- Faltas**

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**(Definição de faltas)**

1- Par falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**(Tipos de faltas)**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As dadas por nascimento de filhos até 2 dias úteis;

c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, ou

instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Faltas por motivos de falecimento de parentes ou afins)

1- Nos termos da alínea c) do número 1 da cláusula anterior o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de conjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, ou seja: pais, filhos, enteados, genros, noras, sogras, padrastrós e madrastras.

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja: irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, e cunhados.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- O não cumprimento dos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A entidade patronal pode, nos 15 dias seguintes à comunicação das faltas justificadas exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do número 1 da cláusula 41.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador

tenha direito a subsídio de Previdência respectivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>;

c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas injustificadas)

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2- Não podem ser computados no número de faltas injustificadas os dias que não sejam dias úteis de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

1- As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta até ao limite de um terço do período férias a que o trabalhador tiver direito.

## IV- Impedimentos prolongados

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja, impedido de comparecer temporariamente ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronais lhe estavam sendo atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Durante o período fixado no número anterior será pago, ao seu representante uma importância correspondente a 100% da retribuição certa mínima fixada no anexo III desde que o facto criminoso que lhe é imputado tenha sido praticado ao serviço e no interesse da entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

### Da cessação do contrato

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Causas da cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato cessa por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;

d) Rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Despedimento por justa causa)**

Só poderá haver despedimento com justa causa, nos termos da lei.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Rescisão pelo trabalhador)**

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

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

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança do trabalho;

f) Lesão culposa de interesses, patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

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

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Casos especiais da cessação do contrato de trabalho)**

1- Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- Decorridos os primeiros quinze dias, e até ao termo dos sessenta dias de vigência do contrato, poderá ser invocada como motivo atendível, nos termos do respectivo regime, a inaptidão do trabalhador para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado.

CAPÍTULO VIII

**Sanções**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Sanções disciplinares)**

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes san-

ções:

a) Repreensão simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Multa;

d) Suspensão com perda de retribuição;

e) Despedimento.

2- Para efeito de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3- As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária, e em cada ano civil a retribuição correspondente a dez dias.

4- A suspensão de trabalho não pode exceder seis dias por cada infracção, e em cada ano civil o total de trinta dias.

5- As entidades patronais deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do número 1 desta cláusula e, bem assim, os motivos que a determinaram. Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas pode o trabalhador visado impugná-las judicialmente.

6- Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido.

7- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

8- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) a e) do número 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Sanções abusivas)**

1- Consideram-se abusivos as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 15.<sup>a</sup>;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou outros de representação de trabalhadores;

d) Denunciar o não cumprimento deste contrato e demais legislação por parte da entidade patronal;

e) Depor em tribunal em defesa de colegas de trabalho;

f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e f) do número 1 desta cláusula, ou até cinco anos após o tempo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Consequência da aplicação de sanções abusivas)**

1- A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da

cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal pela violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização não inferior ao dobro da fixado na cláusula 53.<sup>a</sup> e, no caso da alínea, c) do número 1 da cláusula anterior, não será inferior à retribuição correspondente a vinte e quatro meses.

3- Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida e, no caso da alínea c), não será nunca inferior a vinte vezes aqueles quantias.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

I- Parentalidade - Maternidade/paternidade

II- Trabalho de menores

III- Trabalhador-estudante

#### I- Parentalidade, maternidade/paternidade

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Protecção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante)**

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a protecção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As actividades susceptíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior, são determinadas em legislação específica.

§ único. No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade patronal do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade patronal do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade patronal do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Cláusula 55.<sup>a</sup>-A

**(Direitos de parentalidade - Maternidade/paternidade)**

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção aplicar-se-ão as normas e os direitos de parentalidade - maternidade/paternidade, nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

2- Para além do estabelecido nas normas legais referidas do número anterior, os trabalhadores têm direito, sem pre-

juízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa a:

a) Licença sem retribuição até um ano após o parto;

b) Dispensa sem vencimento, quando pedida, da comparecimento até dois dias por cada mês.

#### II- Trabalho de menores

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Princípio geral)**

A entidade patronal deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, de modo especial, qualquer risco resultante da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ao potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Garantias de protecção da saúde e educação)**

1- Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais a entidade patronal deve submeter o trabalhador a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde.

2- A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e é proibida ou condicionada.

3- Os trabalhadores menores não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

#### III- Trabalhador-estudante

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Trabalhador estudante)**

1- A entidade patronal obriga-se a dispensar até hora e meia por dia os trabalhadores estudantes matriculados no ensino oficial ou oficializado, sem prejuízo de retribuição.

2- A entidade patronal poderá retirar a regalia consignada no número anterior desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador estudante ou quando a continuada ausência às aulas determine a sua reprovação.

3- O trabalhador estudante tem direito a ausentar-se justificadamente ao trabalho, sem perda de quaisquer regalias ou remuneração, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não

podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

## CAPÍTULO X

### Previdência Social

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores com mais de 10 anos de casa a retribuição auferida à data da baixa, a partir do 11.º dia de baixa e até ao limite de cento e vinte dias.

§ único. Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de março de 2016, o complemento de subsídio de doença é devido a todos os trabalhadores com mais de 5 anos de casa.

2- As entidades patronais poderão, contudo, exigir aos trabalhadores que tenham direito ao subsídio de doença da respectiva Caixa de Previdência o reembolso da quantia respeitante a esse subsídio, a partir da data em que aqueles o tenham recebido da respectiva instituição.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Complemento da pensão por acidente)

1- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará por conseguir a reconversão do diminuído para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à da data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2- No caso de incapacidade absoluta temporária, ou definitiva resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade patronal.

2- As entidades patronais são obrigadas a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos pro-

fissionais;

b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2- Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho de composição paritária.

3- As competências e modo de funcionamento das comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho serão definidas em regulamento próprio a aprovar pela comissão.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Representantes dos trabalhadores)

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, sendo o princípio da representação pelo método de Hondt, caso haja mais do que uma lista concorrente.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Formação dos representantes dos trabalhadores)

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência dos cursos de segurança, higiene e saúde no trabalho são justificadas e não dão direito a desconto nos dias de férias nem perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, incluindo a remuneração.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores)

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a um crédito de 10 horas mensais para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O crédito de horas referido no número 1 desta cláusula não dá direito a perda de retribuição nem perda de demais direitos e regalias do trabalhador.

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Disposições gerais)

1- Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de organizar e desenvolver livremente a sua actividade sindical dentro da empresa.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Comunicação à empresa)

1- A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Comissões sindicais e intersindicais de empresa)

1- A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical de empresa (CLE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos pelos trabalhadores.

4- As comissões sindicais e intersindicais de empresa (CSIE) têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar directamente toda ou qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Vetar o acesso à chefia de indivíduos considerados indesejáveis pelos trabalhadores que iriam chefiar, ouvidos estes;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não

poderá entrar em vigor;

g) Analisar qualquer hipótese de mudança do local de trabalho de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores sem o que tal mudança não poderá ter lugar.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, elementos da CSE e CIE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de Previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Cada dirigente sindical dispõe de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções, de oito dias de trabalho.

3- Para o exercício das suas funções dispõem, os demais trabalhadores cada um, de um crédito mensal mínimo de quinze horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical e dez nos outros casos.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência, poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos à excepção da remuneração.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários, ou em casos de urgência nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical o aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- d) Reconhecer o direito das direcções sindicais, por si, ou por associados credenciados poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**(Reuniões da CSE ou CIE com a direcção da empresa)**

1- A comissão sindical de empresa será recebida pela administração ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho sempre que o requeira. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das CS ou IE com a entidade patronal serão anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3- As decisões tomadas nas reuniões entre a CS ou IE e a entidade patronal e as razões que lhes serviram de fundamento, serão comunicadas a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e todos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**(Forma)**

Todos os problemas tratados entre a CS ou IE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas de ambas as partes devem ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em focal bem visível na empresa e determinado de acordo entre a entidade patronal e a CS ou IE.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Assembleia de trabalhadores)**

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período de 15 horas por ano desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CS ou IE ou pelos delegados sindicais.

2- Nas empresas a laborar por turnos o período mencionado no número anterior é de 45 horas.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da empresa.

4- Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões, e anular todos os efeitos decorrentes, tomadas em reuniões da CS ou IE com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

CAPÍTULO XIII

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Garantias de manutenção de regalias anteriores)**

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente

baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuições, ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da apresentação da proposta sindical.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**(Substituição de convenção)**

A entrada em vigor da presente convenção, faz substituir as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2013, com as alterações constantes nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de setembro de 2016, e n.º 31, de 22 de agosto de 2017.

ANEXO I

**(Definição funcional de categorias)**

A - Trabalhadores do comércio e correlativos

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando as manobras e conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas e entrega de mercadorias.

*Assentador de revestimentos* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

*Caixa* - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas no comércio por grosso ou aos consumidores no comércio a retalho; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando qualidades do produto, enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda. Pode ser designado 1.º, 2.º ou 3.º caixeiro.

*Caixeiro chefe de secção* - O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento, com um mínimo de cinco profissionais.

*Caixeiro de praça ou pracista* - É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal contratante e concelhos limítrofes quer dizer, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante mas dentro da, área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

*Caixeiro encarregado* - O profissional que num estabelecimento por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-viajante* - É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determi-

nada; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Chefe de compras* - O trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que sob as ordens directas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

*Chefe de vendas* - O trabalhador que, de acordo com a definição de caixeiro, é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores internos ou externos adjuntos às vendas.

*Conferente ou vigilante* - O trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

*Costureiro* - É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

*Costureiro de decoração* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração tanto manualmente como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros etc.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

*Distribuidor-cobrador* - O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda e procede ao recebimento das importâncias.

*Embalador* - É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento e, de um modo geral, desempenhe serviços indiferenciados que não exigem qualquer formação.

*Empregado de armazém* - É o trabalhador que se ocupa de todas as actividades dentro do armazém, procedendo às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias.

*Encarregado* - É o trabalhador electricista tecnicamente especializado que, sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto, coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção eléctrica.

*Encarregado geral* - O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados enuncia o preço e as condições do crédito; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega de produtos ou vigia a sua embalagem. Por vezes, recebe o pagamento ou faz apêlo ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

*Encarregado de loja-B* - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m<sup>2</sup> e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

*Envernizador/encerador de móveis* - É o trabalhador que prepara as superfícies de peças de mobiliário, manual ou mecanicamente, afagando-as, lichando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e que aplica a infusão e as camadas de cera e

verniz, dando-lhe lustro.

*Estofador* - É o trabalhador que em fabricação peça a peça em série monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, controla os trabalhadores desta secção.

*Florista* - É o trabalhador que, após prévia escolha das flores ou plantas naturais e artificiais compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

*Gerente comercial* - O trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforça-se por que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

*Gerente de loja* - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 m<sup>2</sup> e 2500 m<sup>2</sup>.

*Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspecciona os serviços dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas; visita os clientes; verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação de praça, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas.

*Mecânico de máquinas de escritório* - É o trabalhador que repara ou afina máquinas de escrever e calcular ou outras máquinas de escritório.

*Montador de estores* - É o trabalhador que, exclusivamente ou predominantemente, procede a montagem de estores.

*Montador de móveis* - É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados) sendo ainda responsável pela boa conservação e limpeza do veículo pela carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e da água.

*Motoristas de ligeiros* - O trabalhador que possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, orientação das operações de carga e descarga e pela verificação dos níveis do óleo e da água.

*Oficial de rádio/TV* - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade.

*Operador de informática* - É o trabalhador que assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã, papel ou filme.

*Operador supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado ou loja, desempenha as tarefas inerentes à re-

cepção e conferência de mercadorias, sua marcação e transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla as saídas de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas.

*Operador-ajudante* - É o trabalhador que estagia para operador de supermercado de 2.<sup>a</sup>

*Operador de vendas na internet* - É o trabalhador que atende os clientes através da recepção das encomendas pela internet. Encaminha para os serviços adequados a encomenda ou finaliza a encomenda para o seu envio. Assegura o serviço pós-venda recebendo e analisando reclamações com vista à sua resolução.

*Polidor* - É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal, betumando as fendas e outras imperfeições; ministra conforme os casos várias camadas de massa, anilinas queimantes, pedra pomes, goma laca dissolvida em álcool ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como rapadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

*Praticante* - É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem.

*Praticante (operador)* - É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que está em regime de aprendizagem.

*Pré-oficial de rádio/TV* - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, coordenado com eles executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Prospecor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

*Repositor* - É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

*Servente* - É o trabalhador que executa tarefas não especializadas não necessitando de qualquer formação nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

*Técnico de computador* - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar, avarias de tipo electromecânico e detectar e reparar, por substituição, avarias de tipo electrónico de unidade, central e periférico dos computadores para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

*Técnico de páginas da internet* - É o trabalhador que procede à concepção técnica e ao planeamento de produtos multimédia com vista ao desenvolvimento de soluções de informação e comunicação para o comércio pela internet.

*Técnico de rádio/TV* - É o trabalhador electricista que

repara em oficinas ou no local de utilização aparelhagem de rádio e TV.

*Técnico de vendas ou vendedor especializado* - O trabalhador que vende por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica.

*Vigilante* - É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e ou detecta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas, presta informações aos clientes, nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.

#### A-I- Trabalhadores de agências funerárias

*Auxiliar de agência funerária* - É o trabalhador que com as indicações do seu superior hierárquico executa os serviços auxiliares relativos ao serviço fúnebre a efectuar.

*Empregado de agência funerária* - É o trabalhador que organiza funerais e trasladações; contacta com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para publicação de avisos funerários, obtenção de alvarás ou trasladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, sepultura e flores e na organização do serviço religioso, pode providenciar para que o corpo seja embalsamado.

*Encarregado de agência funerária* - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

#### A-II- Trabalhadores de carnes

*Encarregado de carnes* - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

*Primeiro-oficial de carnes* - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

*Segundo-oficial de carnes* - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

*Praticante de carnes* - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções

de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

#### B- Trabalhadores de escritório

*Ajudante de guarda-livros* - É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

*Caixa* - É o trabalhador que no escritório tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Chefe de departamento de divisão ou de serviço* - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços, considerando-se nomeadamente nesta categoria os profissionais que chefiam a contabilidade, a tesouraria ou a mecanografia e que tenham sob a sua orientação um ou dois chefes de

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Cobrador* - É o trabalhador que normal e predominantemente, efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

*Contínuo* - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar ou entregar correspondência e proceder outros serviços análogos.

*Dactilógrafa* - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilografados, minutados ou redigidos por outrem e acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

*Director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório* - É o profissional que superintende em todos os serviços administrativos.

*Escriturário* - O profissional que executa os trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo.

*Escriturário-principal* - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes.

*Estagiário* - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

*Guarda* - É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

*Guarda-livros* - É o trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas) ou que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Operador de máquinas de contabilidade* - É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade com ou sem teclado alfabético e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

*Paquete* - É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para - os contínuos.

*Perfurador-verificador-mecanográfico* - É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração numérica ou alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração em cartões.

*Porteiro* - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

*Técnico de contas* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, modificando os livros em registos, para se certificar da correcção da respectiva estruturação, e subscreve a escrita da empresa.

*Telefonista* - É o trabalhador que se encarrega exclusivamente de atender e faz as chamadas telefónicas.

#### C-Trabalhadores de serviços pessoais penteado e estética

*Cabeleireiro/barbeiro* - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisa-gem, aplica cabeleiras e postigos em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

*Posticeiro* - É o profissional que procede à preparação e implantação de cabelos na tela e efectua a preparação e a composição de postigos.

*Ajudante de cabeleireiro/barbeiro* - É o profissional que executa lavagem de cabeça, isolamentos e enrolamentos de cabelos para permanentes e efectua colorações e descolorações.

*Manicura-pedicura (M/F)* - É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de

limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

*Esteticista-cosmetologista (M/F)* - É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

*Massagista de estética (M/F)* - É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos.

### Outras condições específicas - Tempo e forma de pagamento

Aos profissionais com a categoria de cabeleireiro/barbeiro - caberá ainda a percentagem de 50 % do apuro total semanal ou mensal desses trabalhadores, deduzidos que forem 15 % desse apuro para despesas da entidade patronal, sempre que tal apuro seja superior ao dobro das retribuições mínimas fixadas para aqueles profissionais e segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 5\%}{2}$$

Por apuro total semanal ou mensal entende-se o apuro do trabalhador excluído das aplicações e eventuais impostos sobre serviços.

§ 1.º Para aplicação do número anterior, todas as entidades patronais devem possuir folhas de apuro, fornecidas e autenticadas pela associação que os representa, onde os profissionais registarão o valor dos seus trabalhos acto contínuo à prestação dos mesmos.

§ 2.º Todos os trabalhadores do sector de cabeleireiro/barbeiro terão direito a 10 % sobre o lucro nos produtos vendidos aos clientes por aqueles atendidos. Tratando-se, porém, de aplicação de lacas, loções faciais, ampolas, champôs, perfumes e cremes, a percentagem subirá a 20 %.

## ANEXO II

1- Quadro de densidades para os caixeiros e dotações mínimas:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
2.º caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
3.º caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Havendo mais de dez empregados, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais empregados do que os atribuídos à categoria superior e mais dois.

3- As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 2 + 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

4- O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

5- É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou

de chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco, salvo se a entidade patronal desempenhar estas funções de forma efectiva e permanente.

6- Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiros de praça, caixeiros-viajantes, prospectores de vendas e técnicos de vendas, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

7- Nas empresas onde seja, obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

8- 8: Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

a) Profissional de qualquer das categorias referidas no anexo I, designadamente director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório, nos escritórios em que haja mais de trinta profissionais;

b) Um profissional de qualquer das categorias referidas no anexo I, chefe de departamento, de divisão ou de serviço, nos escritórios em que haja um mínimo de doze profissionais de escritório;

c) Um profissional classificado de chefe de secção ou equiparado, por cada cinco profissionais de escritório.

9- Os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base, podendo o número de primeiros e segundos escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes.

10- O número de estagiários não poderá ser superior a 50 % do total dos escriturários.

11- O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total dos escriturários e estagiários.

12- Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

## ANEXO II

### Integração das novas profissões/Categorias profissionais por níveis salariais

Níveis	Categorias
II	Gerente loja
IV	Encarregado de carnes Encarregado de loja Técnico de páginas da internet
V	Esteticista-cosmetologista (M/F) de 1.ª Massagista de estética (M/F) de 1.ª Primeiro oficial de carnes
VI	Cabeleireiro/barbeiro de 1.ª Esteticista-cosmetologista (M/F) de 2.ª Massagista de estética (M/F) de 2.ª Operador de supermercado/loja especializado Operador de vendas na internet especializado Segundo oficial de carnes
VII	Cabeleireiro/barbeiro de 2.ª Esteticista-cosmetologista (M/F) de 3.ª Manicura-pedicura mais de 1.ª Massagista de estética (M/F) de 3.ª Operador de supermercado/loja de 1.ª Operador de vendas na internet de 1.ª

VIII	Cabeleireiro/barbeiro de 3. <sup>a</sup> Manicura-pedicura (M/F de 2. <sup>a</sup> Operador de supermercado/loja de 2. <sup>a</sup> Operador de vendas na internet de 2. <sup>a</sup> Posticeiro mais de 1. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 2. <sup>o</sup> ano
IX	Posticeiro de 2. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 1. <sup>o</sup> ano
X	Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora Operador-ajudante de supermercado/loja de 3. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 3. <sup>o</sup> ano Posticeiro de 3. <sup>a</sup>

XI	Operador-ajudante de supermercado/loja de 2. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 2. <sup>o</sup> ano
XII	Operador-ajudante de supermercado/loja de 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 1. <sup>o</sup> ano
XIII	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 2. <sup>o</sup> ano
XIV	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 1. <sup>o</sup> ano

**Níveis salariais e retribuições certas mínimas  
Vencimentos**

Níveis	Categorias		Tabela	
			Grupo I	Grupo II
I	Chefe geral de escritório Director de serviços Gerente comercial	ESC ESC ESC	653,00 €	671,00 €
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Decorador-projectista Gerente loja Operador informático Técnico de contas	ESC ESC ESC COM COM COM ESC	639,00 €	658,00 €
III	Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado ou técnico de rádio e TV	COM COM COM ELEC	623,00 €	644,00 €
IV	Caixeiro chefe de secção Caixeiro encarregado Chefe de equipa ou chefe de equipa rádio e TV Chefe de secção Encarregado de agência funerária Encarregado de carnes Encarregado de loja Fiel de armazém Guarda-livros Inspector de vendas Técnico de computadores Técnico de páginas da internet	COM COM ELEC ESC COM COM COM COM COM ESC COM COM INF	618,00 €	639,00 €
V	Escriturário principal Esteticista-cosmetologista (M/F) de 1. <sup>a</sup> Massagista de estética (M/F) de 1. <sup>a</sup> Primeiro oficial de carnes Técnico de rádio e TV (com mais de 5 anos)	ESC BEL BEL COM ELEC	596,00 €	614,00 €

VI	Ajudante de guarda-livros Assentador de revestimentos Cabeleireiro/barbeiro de 1. <sup>a</sup> Caixa (escritório) Caixeiro de praça Caixeiro viajante Canalizador de 1. <sup>a</sup> Costureiro de 1. <sup>a</sup> Costureiro de decoração de 1. <sup>a</sup> Empregado de agência funerária Empregado de armazém de 1. <sup>a</sup> Envernizador/encerador Esteticista-cosmetologista (M/F) de 2. <sup>a</sup> Estofador Florista Massagista de estética (M/F) de 2. <sup>a</sup> Mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> Montador de estores Motorista de ligeiros Motorista de pesados e ligeiros Oficial elect. ou téc. de rádio TV (c/ + de 3 anos) Operador de supermercado/loja especializado Operador de vendas na internet especializado Polidor de 1. <sup>a</sup> Primeiro caixeiro Primeiro escriturário Prospector de vendas Repositor Segundo oficial de carnes Técnico de vendas Vendedor especializado	ESC COM BEL ESC COM COM COM MET COM COM COM COM COM COM COM BEL COM COM BEL COM COM COM ROD ELEC COM COM COM COM COM COM ESC COM COM COM COM COM	586,00 €	609,00 €
VII	Cabeleireiro/barbeiro de 2. <sup>a</sup> Canalizador de 2. <sup>a</sup> Conferente Costureiro de 2. <sup>a</sup> Costureiro de decoração de 2. <sup>a</sup> Empregado de agência funerária de 2. <sup>a</sup> Empregado de armazém de 2. <sup>a</sup> Esteticista-cosmetologista (M/F) de 3. <sup>a</sup> Manicura-pedicura mais de 1. <sup>a</sup> Massagista de estética (M/F) de 3. <sup>a</sup> Mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> Montador de móveis Of. elec. ou téc. de rádio e TV (c/ - de 3 anos) Operador de supermercado/loja de 1. <sup>a</sup> Operador de vendas na internet de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas de contabilidade Perfurador verificador mecanográfico Polidor de 2. <sup>a</sup> Segundo caixeiro Segundo escriturário Vigilante	BEL MET COM COM COM COM COM COM BEL BEL BEL MET COM ELEC COM COM COM ESC ESC COM COM COM ESC COM	580,00 €	592,00 €

VIII	Ajudante de motorista Cabeleireiro/barbeiro de 3. <sup>a</sup> Canalizador de 3. <sup>a</sup> Cobrador Cobrador-distribuidor Costureiro de 3. <sup>a</sup> Costureiro de decoração de 3. <sup>a</sup> Empregado de agência funerária de 3. <sup>a</sup> Empregado de armazém de 3. <sup>a</sup> Manicura-pedicura (M/F) de 2. <sup>a</sup> Mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> Operador de supermercado/loja de 2. <sup>a</sup> Operador de vendas na internet de 2. <sup>a</sup> Polidor de 3. <sup>a</sup> Posticeiro mais de 1. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 2.º ano Pré-oficial (elec. ou téc. de rádio e TV 3.º período) Telefonista Terceiro caixeiro Terceiro escriturário	ROD BEL MET COM COM COM COM COM COM BEL MET COM COM COM BEL COM ELEC ESC COM ESC	580,00 €	584,00 €
IX	Caixa de balcão Contínuo Dactilógrafo Distribuidor Embalador Estagiário 3.º ano Guarda Porteiro Posticeiro de 2. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 1.º ano Pré-oficial (elect. ou téc. de rádio e TV 2.º ano)	COM ESC ESC COM COM ESC ESC ESC BEL COM ELEC	580,00 €	580,00 €
X	Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora Caixeiro-ajudante do 3.º ano Estagiário do 2.º ano Florista ajudante Operador-ajudante de supermercado/loja de 3.º ano Operador-ajudante de vendas na internet de 3.º ano Posticeiro de 3. <sup>a</sup> Praticante do 3.º ano Pré-oficial (elec. ou téc. de rádio e TV 1.º ano) Servente Trabalhador de limpeza	BEL COM ESC COM COM COM BEL ESC ELEC COM COM	580,00 €	580,00 €
XI	Ajudante (elec. ou téc. de rádio e TV 2.º ano) Auxiliar de agência funerária Caixeiro-ajudante do 2.º ano Estagiário do 1.º ano Operador-ajudante de supermercado/loja de 2.º ano Operador-ajudante de vendas na internet de 2.º ano Praticante do 2.º ano	ELEC COM COM ESC COM COM MET	580,00 €	580,00 €
XII	Ajudante (elec. ou téc. de rádio e TV 1.º ano) Caixeiro-ajudante do 1.º ano Operador-ajudante de supermercado/loja de 1.º ano Operador-ajudante de vendas na internet de 1.º ano Praticante do 1.º ano	ELEC COM COM COM MET	580,00 €	580,00 €

XIII	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 3.º ano ou período) Aprendiz do 4.º ano Paquete com 17 anos Praticante do 2.º ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 2.º ano Praticante do 4.º ano	ELEC MET ESC COM COM	580,00 €	580,00 €
XIV	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 2.º ano ou período) Aprendiz 3.º ano Paquete de 16 anos Praticante 3.º ano Praticante do 1.º ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 1.º ano	ELEC MET ESC COM COM COM	580,00 €	580,00 €
XV	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 1.º ano ou período) Aprendiz 2.º ano Paquete com mais de 15 anos Praticante 2.º ano	ELEC MET ESC COM	580,00 €	580,00 €
XVI	Aprendiz 1.º ano Paquete com 14 anos Praticante 1.º ano	MET ESC COM	580,00 €	580,00 €

**Classificação das empresas por grupos:**

- a) São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores;
- b) São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores;
- c) Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo, mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

Viana do Castelo, 11 de abril de 2018.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Rosa Maria Fernandes de Sousa Silva*, na qualidade de mandatária.

*Teresa de Jesus Lago de Matos Barros*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC:

*José Luís Rocha Ceia*, na qualidade de presidente.

*Manuel Lima da Cunha Júnior*, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

*António José Ribeiro Lima*, na qualidade de presidente.

*José Miguel Alves Vaz*, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

*António Manuel Luís Marques Campos*, na qualidade de presidente.

*Francisco José Amaral Peixoto Araújo*, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de

Monção e Melgaço:

*Américo Temporão Reis*, na qualidade de presidente.

*João Carlos Pastor*, na qualidade de vice-presidente.

Depositado em 2 de outubro de 2018, a fl. 71 do livro n.º 12, com o n.º 198/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento) - Alteração salarial e outras**

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017, e apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade de empreendimentos turísticos, alojamento local e embarcações turísticas, com exceção dos parques de campismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.