

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Revisão global

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante de-

signado por CCT, aplica-se em todo o território nacional à atividade de comércio de artigos de óptica e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Ópticos (ANO) e, por outra, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, filiados nas associações sindicais signatárias.

2- O número de trabalhadores e empresas é de cerca de 6770 e 2000 respetivamente.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de vinte e quatro meses salvo o

disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste CCT será feita por qualquer das partes com pelo menos três meses de antecedência em relação ao termo dos respetivos períodos de vigência fixados nos números anteriores.

4- Enquanto este CCT não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os respetivos períodos de vigência.

5- As denúncias serão feitas mediante o envio às demais partes contratantes de proposta de revisão fundamentada, através de carta registada com aviso de receção, protocolo ou outro meio que faça prova da respetiva entrega.

6- As contrapartes deverão remeter às partes denunciantes uma contraproposta fundamentada no prazo de trinta dias após a receção das propostas de revisão, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

7- As partes denunciantes disporão de dez dias para examinar as contrapropostas. Findo este prazo iniciar-se-ão de imediato as negociações.

8- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias aos serviços competentes do respetivo ministério.

9- Sempre que se verificarem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- Sem prejuízo de a empresa efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de três meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2- No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher.

3- No ato de admissão, deverá constar num documento escrito e assinado por ambas as partes o seguinte:

- a) Nome completo do trabalhador e identificação da empresa;
- b) Categoria profissional e definição de funções;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho e ou área ou zona de trabalho e sede da empresa;
- e) Retribuições (retribuição base, subsídios, etc.) e sua pe-

riodicidade;

f) Condições particulares de trabalho e de retribuição quando existam;

g) Duração do período experimental;

h) Data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos.

Este documento deverá ser feito em duplicado, sendo um exemplar para a entidade empregadora e outro para o trabalhador.

4- O não cumprimento do disposto no número anterior implica para a entidade empregadora a obrigação de provar que as declarações feitas pelo trabalhador não são verídicas, se a falta de contrato escrito lhe for imputada.

5- Deverão ser fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes, caso existam:

a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;

b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como de segurança, de regalias sociais, etc.

6- A entidade empregadora que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, classe, escalão ou grau por este adquiridos ao serviço de outra empresa do mesmo setor, desde que, no ato de admissão, o trabalhador dê, por escrito, conhecimento à nova entidade empregadora das referidas regalias.

7- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato coletivo e aplicável à nova entidade empregadora.

8- É proibido à entidade empregadora fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das profissões e respetivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

I) Trabalhadores de comércio, similares e trabalhadores em armazém:

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

II) Trabalhadores administrativos:

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

III) Cobradores:

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

IV) Telefonistas:

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

V) Contínuos e paquetes:

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

VI) Trabalhadores técnicos de vendas:

a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, diligenciando as empresas no sentido de, em igualdade de circunstâncias, serem preferidos os trabalhadores com curso técnico-profissional do comércio ou equivalente;

b) As habilitações acima referidas não serão exigíveis aos

profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado essas funções.

VII) Os trabalhadores habilitados com o curso técnico de óptica ocular serão admitidos com a categoria mínima de terceiro-oficial de óptica.

VIII) Ópticos-optometristas:

Para ser admitido com a categoria profissional de óptico-optometrista estagiário, o trabalhador deverá estar habilitado com formação específica na área.

Cláusula 5.^a

Readmissão

1- A entidade empregadora que readmitir um trabalhador cujo contrato haja cessado nos três anos anteriores obriga-se a contar na antiguidade do trabalhador o tempo de serviço prestado anteriormente, salvo se o contrato houver cessado por rescisão do trabalhador sem justa causa.

2- A readmissão prevista no número 1 desta cláusula não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores é feita a título experimental, salvo acordo em contrário.

2- O período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nos grupos I e II da tabela salarial, com exceção de gerente comercial e do chefe de escritório;

c) 240 dias para o gerente comercial, chefe de escritório e quadros superiores.

3- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização, obrigando-se, contudo, a entidade empregadora a avisar o trabalhador da cessação com 8 dias de antecedência ou a pagar-lhe uma importância correspondente.

4- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

5- Entende-se que a entidade empregadora renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 7.^a

Contrato a termo

1- As empresas só poderão contratar trabalhadores a termo certo ou incerto, nos termos da lei, desde que a celebração de tal contrato se destine à satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado, desde que a entidade empregadora ou o trabalhador

comunique, respetivamente, até 15 ou até 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

3- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

4- A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de retribuição por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as suas funções numa das categorias que se enumeram e definem no anexo I.

2- As entidades empregadoras que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar, no prazo de 30 dias, numa das categorias indicadas no referido anexo.

3- Quando os trabalhadores desempenharem funções a que correspondam diversas categorias, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada e correspondente retribuição.

Cláusula 9.^a

Relações nominais

1- As entidades empregadoras obrigam-se a organizar e remeter, dentro dos prazos e às entidades referidas na lei, os quadros do pessoal ao seu serviço.

2- As empresas inscreverão, ainda, nos mapas de pessoal utilizados mensalmente para o pagamento de quotização aos sindicatos, além dos trabalhadores na situação de doentes, os sinistrados, os menores de idade, os que estiverem na situação de licença sem retribuição e os admitidos a título experimental ou temporário. Quando as entidades empregadoras chefem efetivamente os estabelecimentos, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

3- O incumprimento das obrigações constantes desta cláusula faz incorrer a entidade empregadora nas penalidades legais fixadas para o efeito.

4- O disposto nesta cláusula ficará prejudicado se entretanto for publicada legislação que regule de maneira diferente esta matéria.

Cláusula 10.^a

Dotações mínimas

1- Quando as entidades empregadoras tenham estabelecido filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

2- Para elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

I) Trabalhadores de comércio e oficiais de óptica:

a) É obrigatória a existência de um empregado comercial, técnico de comércio, oficial-encarregado ou chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores da secção ou do estabelecimento seja igual ou superior a três;

b) O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25 % dos trabalhadores classificados como empregados comerciais, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;

c) Densidades:

Empregados comerciais e oficiais de óptica	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Grau III e primeiros	-	-	-	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Grau II e segundos	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Grau I e terceiros	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	6	6
Ajudantes	-	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	6	7	7	7

d) Havendo mais de vinte trabalhadores, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais trabalhadores do que os atribuídos à categoria superior e mais dois;

e) Sempre que a entidade empregadora exerça, de forma efetiva, funções no estabelecimento, poderá preencher qualquer das categorias previstas nos grupos do anexo I;

f) Nos estabelecimentos em que não haja trabalhador com funções exclusivas de caixa, pode essa função ser cometida a qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções.

II) Trabalhadores administrativos:

a) É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de escritório com um mínimo de quinze trabalhadores. Os chefes de secção serão no mínimo de 15 % dos trabalhadores administrativos;

b) As percentagens a observar na classificação dos assistentes administrativos serão as seguintes:

Assistentes administrativos	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Grau III	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Grau II	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Grau I	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4

c) O número total de estagiários no escritório não poderá ser superior a 25 % de assistentes administrativos ou a um, no caso de o número de assistentes administrativos ser inferior a quatro.

III) Profissionais de armazém - Quadro de densidades:

a) Até seis trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado;

b) De sete a dez trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém;

c) De onze a quinze trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém;

d) Mais de quinze trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado geral de armazém, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

Cláusula 11.^a

Acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador a categoria superior.

I) Trabalhadores de comércio, de óptica e de armazém:

a) Os empregados comerciais do grau II e empregados comerciais do grau I, bem como os segundos-oficiais e terceiros-oficiais, serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na sua categoria;

b) Os ajudantes e oficiais-ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria serão promovidos a empregados comerciais do grau I e a terceiros-oficiais, respetivamente;

c) Os primeiros-oficiais serão promovidos a técnicos de óptica ocular ao fim de três anos, desde que habilitados com o respetivo curso;

d) Os ópticos-optometristas-estagiários, após dois anos de permanência na categoria serão promovidos a ópticos-optometristas, nos termos da tabela de retribuições certas mínimas em vigor.

II) Trabalhadores administrativos:

a) Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam os 22 anos de idade, ascenderão a assistentes administrativos do grau I;

b) Os assistentes administrativos de grau II e grau I, após três anos de permanência na categoria, ascenderão a assistentes administrativos de grau III e grau II, respetivamente.

2- Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da entidade empregadora

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da entidade empregadora:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exer-

ça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Não encarregar qualquer trabalhador de serviços que não sejam os da sua profissão ou categoria, de harmonia com a definição constante do anexo I, salvo com o acordo deste;

h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, nos termos da cláusula 66.^a deste contrato, bem como permitir a afixação em local próprio e bem visível de todos os comunicados dos sindicatos;

i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

j) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

m) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos relacionados com o cumprimento desta convenção;

n) Enviar ao sindicato respetivo, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados que o solicitem por escrito, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de empresa, quando existam.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;

e) Baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de atividade, sem o seu prévio consentimento, feito por escrito, sem prejuízo do disposto na cláusula 15.^a;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empre-

gador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ele indicada;

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

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

2- Excetua-se do previsto nas alíneas d) e e) do número anterior, os casos de inadaptação superveniente, bem como de substituição temporárias de trabalhador ausente nos termos da cláusula 33.^a

3- Excetua-se do estatuído na alínea g) do número 1 a cessão de trabalhadores para sociedades com sócios comuns, desde que com o consentimento do trabalhador a ceder.

Cláusula 14.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade empregadora

1- A prática por parte da entidade empregadora de qualquer ato em contravenção com o disposto nas cláusulas 12.^a e 13.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito às indemnizações fixadas na lei.

2- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos referidos na cláusula 13.^a

Cláusula 15.^a

Transferência do trabalhador

1- No caso de o trabalhador dar o seu acordo à transferência a que se refere a alínea f) da cláusula 13.^a, a entidade empregadora custeará todas as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens e suportará o aumento do custo de vida resultante da mudança e indemnizá-lo-á de todos os prejuízos por esta acarretados, nomeadamente os que resultarem do tempo que o trabalhador gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

2- Caso o trabalhador não dê o seu acordo à citada transferência, mas ela se efetive por mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, pode rescindir o contrato com direito às indemnizações conferidas pela lei, a não ser que a entidade empregadora prove que não há prejuízo sério.

3- Excetua-se do previsto nos números anteriores os casos de transferências temporárias de trabalhadores entre estabelecimentos da mesma sociedade, nos termos da mobilidade geográfica prevista no Código do Trabalho.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

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

a) Cumprir as disposições da lei e as cláusulas do presente contrato;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empre-

gador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 17.^a

Alteração da entidade empregadora

1- Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas, segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho dos trabalhadores atingidos, bem como os direitos estabelecidos nesta convenção, salvo regime mais favorável.

2- As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações emergentes do contrato de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade empregadora durante os 30 dias anteriores à alteração fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos. Devem ser notificados no mesmo sentido os trabalhadores ausentes por motivos justificados.

4- Em qualquer dos casos previstos no número 1 desta cláusula serão uniformizadas as condições mínimas de prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo máximo de três meses.

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

Cláusula 18.^a

Reestruturação de serviços

Em caso de reestruturação de serviços, aos trabalhadores serão asseguradas condições e regalias idênticas às que tinham, além de toda a formação necessária por conta da empresa para adequação às novas funções.

CAPÍTULO IV

Formação profissional

Cláusula 19.^a

Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- O empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projeto de plano de formação 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.

Cláusula 20.^a

Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de 35 horas anuais.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de dez dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições desta convenção sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado, atento o limite imposto no número 3.

Cláusula 21.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada infe-

riores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da entidade patronal, têm direito a uma redução de horário até ao limite de duas horas diárias e 130 horas anuais, se comprovadamente o exigir a deslocação e o horário, sem prejuízo da retribuição e demais regalias.

2- O disposto no número anterior estende-se às ações de formação com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional (CAP) ou de renovação dos mesmos.

3- A frequência dos cursos ou ações previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

4- A utilização da faculdade referida nos números 1 e 2 será definida a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais do que 15 % dos trabalhadores, sem prejuízo das ações de formação de profissões cujo certificado de aptidão profissional seja obrigatório para o exercício profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso é dada prioridade sobre as restantes situações.

5- Para efeitos de mínimos de formação nos termos dos números anteriores, considera-se a formação para efeitos de acesso conforme plasmado na cláusula 11.^a

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas por semana, distribuídas de segunda-feira a domingo, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Nas empresas que tenham escritórios junto dos estabelecimentos ou armazém, poderá o horário do escritório ser regulado pelo horário do estabelecimento ou armazém, mediante autorização do Ministério do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo ser excedido os limites fixados nos números 1 e 2 desta cláusula.

4- Haverá tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo porém de admitir que tal tolerância ultrapasse 60 minutos mensais.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de traba-

lho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- Não se considera trabalho suplementar o prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal, sem prejuízo do previsto nos números anteriores, ou para compensar suspensões de atividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

6- A entidade empregadora fica obrigada a assegurar e a pagar o transporte, desde que o trabalhador não tenha transporte habitual.

7- Sempre que o trabalho suplementar coincida com a hora normal da refeição do trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a assegurar e a pagar a refeição.

8- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar o máximo de 180 horas por ano.

9- A prestação de trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das percentagens seguintes:

a) 50 % por hora ou fração subsequente em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal complementar, obrigatório ou feriado.

10- A prestação de trabalho suplementar terá de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

11- As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar imediatamente após a sua prestação.

12- De registo previsto no número anterior constará sempre indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

13- No mesmo registo deverão ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

14- A retribuição por trabalho suplementar deve ser paga até ao dia 6 do mês seguinte àquele em que foi prestado.

15- Não será considerado tempo de trabalho suplementar o período de 30 minutos imediatos à termo do horário de trabalho, sempre que o trabalhador se encontre a executar uma tarefa que não possa ser interrompida.

Cláusula 24.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório

remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando se perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, excetuando-se nestes casos o trabalho por turnos nos termos da cláusula 27.^a-A com regime próprio.

4- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 25.^a

Horário de trabalho - Princípio geral

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso.

2- Compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e deste contrato, ouvidos os trabalhadores interessados.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Execução de funções que requeiram a ultrapassagem frequente dos horários de trabalho estabelecidos.

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

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por semana ou por mês;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos nesta convenção, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4- A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no número 3 desta cláusula, é a seguinte:

– 35 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);

– O valor correspondente às horas diárias pré-fixadas, cal-

culado com base na fórmula:

(número horas X 25 % da retribuição base mensal)

para as situações previstas na alínea b);

– 18 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 27.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- Para efeitos da presente convenção, considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorrer entre as 21 horas de um dia e as 9 horas do dia seguinte.

2- A retribuição do trabalho noturno normal será superior em 50 % à retribuição a que dá direito o equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 28.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos de período normal de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada período não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os turnos no regime de laboração contínua e os trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas d) e e) do número 2 do artigo 207.º do Código do Trabalho, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a tenham direito.

7- O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

8- O empregador deve organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

9- O empregador deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

Cláusula 29.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestem serviço por turnos nos

termos da cláusula anterior, terão direito, enquanto permanecerem nestas condições a um subsídio de turno nos seguintes termos:

a) Nas escalas de três turnos sem descanso semanal fixo - 25 % sobre o grupo IV da tabela, com arredondamento para a dezena de cêntimos mais próxima;

b) Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente noturno) sem descanso semanal fixo - 20 % sobre o grupo IV da tabela com arredondamento para a dezena de cêntimos mais próxima;

c) Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente noturno) com descanso semanal fixo ao domingo - 10 % sobre o grupo IV da tabela com arredondamento para a dezena de cêntimos mais próxima.

2- O subsídio previsto no número 1 da presente cláusula compreende o trabalho noturno.

3- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de dois turnos diurnos, caso tenham o horário reduzido em duas horas diárias, não terão direito a subsídio de turno.

4- Em caso de substituição de trabalhador em regime de turno por trabalhador sujeito a horário normal, terá este direito, enquanto se mantiver a situação, ao subsídio de turno mensal que lhe corresponder de acordo com o disposto no número 1 da presente cláusula.

5- Quando a substituição não atingir meses completos, o subsídio de turno será pago na proporção do tempo efetivamente verificado.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 30.^a

Retribuição certa mínima

1- Para efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respetiva tabela.

2- As retribuições estabelecidas no número 1 desta cláusula compreendem a parte certa da retribuição, a qual passa a ser designada por retribuição certa mínima.

3- Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição certa mínima prevista no anexo II, independentemente da parte variável.

4- A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade empregadora para todos os efeitos previstos neste contrato.

5- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente em comissões.

6- Aos técnicos de vendas a quem, sem o seu acordo, seja alterada a área de trabalho ou mudada a clientela será garantida, durante os nove meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos doze meses anteriores àquela.

7- Os trabalhadores responsáveis pela caixa (escritório e

balcão), quando exerçam efetivamente essas funções, e o co-brador terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 3,6 % sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de cêntimos mais próxima.

8- Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respetivos substitutos na proporção dos dias de substituição.

9- O abono para falhas não será liquidado durante o período de férias nem integrará os subsídios de férias e Natal.

10- As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço um subsídio de refeição de 4,00 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, entendendo-se como tal a prestação de pelo menos cinco horas normais de trabalho.

11- Para todos os efeitos previstos nesta convenção, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horário trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 31.^a

Tempo e forma de pagamento

1- As retribuições previstas na cláusula anterior correspondem ao tempo de trabalho normal compreendido num mês.

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

3- O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas terá de ser efetuado durante o mês seguinte àquele em que se emitiu a faturação da venda.

4- No ato do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 32.^a

Trabalho fora do local de trabalho

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede, ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local não seja fixo.

3- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 50,70 € para alimentação e alojamento.

4- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço 31,00 €;

Almoço ou jantar 11,90 €.

5- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da enti-

dade empregadora, esta pagar-lhe-á um valor por quilómetro percorrido igual ao que vigorar, em cada ano civil, para a administração pública, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo os passageiros transportados gratuitamente.

6- A entidade empregadora é responsável pelos acidentes de trabalho ocorridos com os trabalhadores do serviço externo, a qualquer hora do dia, desde que em serviço, devendo transferir essa responsabilidade para uma companhia de seguros.

7- No caso de a empresa fornecer viaturas aos empregados, fica obrigada a fazer também um seguro ilimitado de responsabilidade civil incluindo passageiros transportados gratuitamente.

8- Compete à entidade empregadora a escolha e pagamento do meio de transporte.

Cláusula 33.^a

Deslocações para o estrangeiro

1- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações ao estrangeiro, salvo se tiver dado o seu acordo.

2- A entidade empregadora obriga-se a fazer um seguro de viagem relativo ao trabalhador deslocado ao estrangeiro abrangendo despesas médicas no caso de acidente ou doença súbita.

3- As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição da mais elevada.

2- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem à mudança de categoria.

3- Considera-se trabalho ocasional quando não ocorra por período superior a 10 horas por mês, não podendo exceder 100 horas por ano.

Cláusula 35.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de retribuição superior, passará a receber a retribuição efetivamente auferida pelo substituído desde que a substituição tenha duração igual ou superior a 10 dias de trabalho.

2- Se a substituição durar mais 240 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Verificando-se o impedimento definitivo do substituído, o substituto passa à categoria daquele, produzindo a alteração todos os seus efeitos desde a data em que se verificou a substituição.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

1- As retribuições mínimas da tabela serão acrescidas diuturnidades de valor igual a 4,7 % sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de cêntimos mais próxima, por cada dois anos de permanência na empresa e em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Em caso de promoção, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior à que decorreria da adição da retribuição mínima que auferia na categoria anterior com as diuturnidades a que tinha direito.

3- Para os trabalhadores já abrangidos pelo regime de diuturnidades, o prazo para a sua atribuição conta-se desde o vencimento da última; para os restantes trabalhadores, esse prazo conta-se desde o ingresso na empresa e na categoria profissional, devendo a diuturnidade ser processada no mês em que perfaça dois anos de antiguidade.

4- As diuturnidades não serão devidas se a entidade empregadora já pagar quantitativo superior ao resultante da adição da retribuição mínima da tabela com as diuturnidades vencidas.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1- As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até 10 de dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês de retribuição ou, no caso de o trabalhador não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, o mesmo se verificando no caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado.

3- Quando o impedimento prolongado seja motivado por doença subsidiada pela segurança social ou acidente de trabalho, a entidade empregadora complementará a parte do subsídio de Natal a cargo da segurança social ou entidade seguradora.

Cláusula 38.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio de férias no valor correspondente a um mês de retribuição.

2- No caso previsto no número 4 da cláusula 42.^a (Período de férias), o trabalhador receberá um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição do período de férias.

Cláusula 39.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente

1- No caso de doença ao trabalhador é garantida, a título de complemento de subsídio de doença, num máximo de 60 dias por ano, a diferença entre a retribuição líquida que o tra-

balhador auferia à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social.

2- À entidade empregadora é garantida a faculdade de suspender o complemento de subsídio de doença previsto no número 1 da presente cláusula em caso de elevado absentismo.

3- A entidade empregadora adiantará ao trabalhador a retribuição efetiva líquida a que este teria direito se não estivesse com baixa da Segurança Social.

4- O trabalhador se receber o subsídio de doença diretamente da Segurança Social devê-lo-á entregar imediatamente à entidade empregadora.

5- A entidade empregadora cessará o procedimento previsto no número 3 da presente cláusula se o trabalhador não cumprir a obrigação prevista no número 4 da mesma.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Período de descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo.

2- São feriados obrigatórios os previstos no Código do Trabalho.

3- Além dos previstos no número anterior, são ainda considerados mais os seguintes feriados:

- Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando aquele não existir, o feriado distrital;
- Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho normal em dia feriado

1- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

Cláusula 42.^a

Período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado injustificadamente. Na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, as férias são aumentadas 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- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto nos números seguintes.

4- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após

seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador:

- a) usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente;
- b) da aplicação do disposto na alínea anterior e no número 4 desta cláusula não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

6- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7- A época de férias deve ser estabelecida por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora. Na falta de acordo, compete a esta fixá-la entre 1 de maio e 1 de outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

8- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

9- É vedado à entidade empregadora interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade, depois de este as ter iniciado.

10- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

11- No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo de férias, nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

12- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade empregadora incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

13- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 43.^a

Definição de faltas

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 44.^a

Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- O regime das faltas rege-se pelo Código do Trabalho.

Cláusula 45.^a

Consequência das faltas

1- O regime da consequência das faltas rege-se pelo Código do Trabalho.

Cláusula 46.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Princípios gerais

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 48.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respetivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 49.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos coletivamente

1- Para além dos direitos previstos na lei e neste CCT, aos trabalhadores despedidos coletivamente é também atribuído

o direito definido no número seguinte.

2- Durante um ano a contar da data do despedimento coletivo, os trabalhadores beneficiam de preferência em futuras admissões em qualquer estabelecimento da mesma entidade empregadora.

Cláusula 50.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

Cláusula 51.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

5- A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

6- O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respetivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objeto de acordo.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 52.^a

Parentalidade

O regime jurídico da parentalidade fica sujeito à legislação específica aplicável prevista no Código do Trabalho.

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores

1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido submetido a exame médico, a expensas da entidade empregadora, destinado a certificar se possui capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções a desempenhar.

2- Pelo menos uma vez por ano, as entidades empregadoras devem assegurar ao trabalhador menor exame médico, para prevenir que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

3- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria.

4- É vedado às entidades empregadoras encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

5- Os menores deverão ter a categoria e retribuição correspondente às funções que desempenharem.

6- Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas ou das 18 horas se frequentarem aulas noturnas.

7- Aos menores é também aplicável o direito à educação e à formação, bem como outros direitos e proteções especiais previstos na lei.

Cláusula 54.^a

Trabalhador-estudante

Considera-se trabalhador-estudante todo o que frequente qualquer nível de educação escolar, e ainda cursos de valorização ou aperfeiçoamento profissional, oficial ou particular.

Cláusula 55.^a

Facilidades para frequência das aulas

1- As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador estudante será dispensado até 10 horas por semana, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 56.^a

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1- Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados no número 2 da cláusula 55.^a (Facilidades para frequência das aulas) podem ser suspensos até final do ano letivo quan-

do tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2- Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no número 2 da cláusula 55.^a;

b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos da cláusula 59.^a (Requisitos para a fruição de regalias).

Cláusulas 57.^a

Prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respetiva prova oral, 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 serão tantas quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

2- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação de conhecimentos.

3- As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4- Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais de natureza equivalente, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 58.^a

Férias e licenças

1- O trabalhador-estudante tem direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pela empresa.

2- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo de 15 dias de férias interpoladas, sem prejuízo do número total de dias de férias a que tem direito.

3- Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

Cláusula 59.^a

Requisitos para a fruição de regalias

1- Para beneficiar dos direitos e regalias estabelecidas neste capítulo incumbe ao trabalhador-estudante, junto à entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respetivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir destes direitos e regalias, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aproveitamento em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

4- É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior por causa de ter gozado a licença por maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 60.^a

Princípios gerais

1- O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nos números seguintes.

2- A ação disciplinar será exercida no prazo de 45 dias após o conhecimento da infração pela empresa.

3- Apenas é permitido fixar as seguintes sanções disciplinares, conforme a gravidade da falta:

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

4- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator e pela mesma infração não poderá ser aplicada mais de uma sanção.

5- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 15 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

CAPÍTULO XI

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 61.^a

Princípio geral

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da empresa.

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

Cláusula 62.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, delegados sindicais ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 24 horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

4- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 24 horas, da hora a que pretendem efetuá-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efetuar tal aviso.

5- Os dirigentes sindicais que não trabalhem na empresa poderão participar nas reuniões referidas nos números anteriores com o pré-aviso de três horas.

Cláusula 63.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade empregadora é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais;

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.

Cláusula 64.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem verem alterado o horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

3- Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de segurança social têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição.

4- A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

5- Para o exercício das suas funções, dispõem os demais trabalhadores com funções sindicais de um crédito de dez horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afetados na retribuição ou em qualquer outros direitos.

6- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afetarão as férias anuais nem os respetivos subsídios ou outras regalias.

7- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Segurança Social poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos, à exceção da retribuição.

8- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade empregadora ser avisada por escrito, com antecedência mínima de dois 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 verificou.

Cláusula 65.^a

Organização sindical

1- Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

3- O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

- a) Até 10 trabalhadores - um delegado;
- b) De 11 a 29 trabalhadores - dois delegados;
- c) De 30 a 49 trabalhadores - três delegados;
- d) Para 50 ou mais trabalhadores - o número de delegados resulta da fórmula:

$$3 + \frac{N - 500}{30}$$

representando N o número de trabalhadores.

4- O resultado apurado nos termos da alínea d) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

5- Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais definido no número 3 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

6- As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais quando nas empresas os trabalhadores sejam

representados por mais de um sindicato.

Cláusula 66.^a

Comunicação à empresa

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar por escrito à entidade empregadora a identificação dos seus delegados, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 67.^a

Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais

Os delegados e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respetiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa, sem prejuízo da laboração normal;
- b) Obter esclarecimento sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, nomeadamente as condições de trabalho;
- c) Controlar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa.

Cláusula 68.^a

Reuniões da comissão sindical com a direção da empresa

1- A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que qualquer das partes o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- A ordem de trabalho, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade empregadora serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados nos locais de trabalho.

3- As decisões tomadas entre a comissão sindical e a entidade empregadora e as razões que lhes serviram de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de 48 horas.

Cláusula 69.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade empregadora e as respetivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em ata, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado nos termos do número 1 da cláusula 66.^a

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 70.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

Cláusula 71.^a

Constituição, funcionamento e deliberação

1- Constituição:

a) E constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

b) Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária, terá que ser objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pelas partes que os nomearem, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, às outras partes, devendo esta alteração ser também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;

c) A entidade secretariante deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter às partes outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- Atribuições: Compete à comissão paritária a interpretação de cláusulas e a integração de lacunas da presente CCT.

4- Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores abrangidos por esta CCT e podem ser objeto de regulamento de extensão;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério do Trabalho, passando, a partir da sua publicação, a fazer parte integrante da convenção.

Cláusula 72.^a

Garantias e manutenção de regalias anteriores

1- Da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2- Todas as relações de trabalho entre as empresas do setor de atividade previsto na cláusula 1.^a e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão regulados pela presente convenção coletiva.

3- Nos casos omissos, aplicar-se-á a legislação vigente.

ANEXO I

Definição funcional de categorias

As categorias profissionais abrangidas por este CCT são as que a seguir se enumeram e definem:

I- Trabalhadores do comércio, armazém e vendas

Gerente comercial - É 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, esforçando-se por que tenham um aspeto 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.

Chefe de compras - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

Demonstrador - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, em estabelecimentos industriais, exposições ou a domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de o utilizar e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

Delegado de informação - É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Caixa de balcão - 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.

Empregado comercial - É o trabalhador que atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos e informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e

qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda. Pode ser designado empregado comercial, graus I, II ou III.

Técnico comercial - É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais do comércio.

Conferente - O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Servente - O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Distribuidor - O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou setores de venda.

Embalador - O trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Oficial-ajudante ou empregado comercial-ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para empregado comercial, grau I ou terceiro-oficial de óptica.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência, 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.

Inspetor de vendas - É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Técnico de vendas - É o trabalhador que, detentor de conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efetua ações de venda em função dos objetivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Chefe de vendas - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais setores de venda da empresa.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos setores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Oficial encarregado ou chefe de secção - O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Encarregado geral de armazém - O trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais encarregados de armazém.

Encarregado de armazém - O trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço do armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento.

Oficial de óptica - É o trabalhador que, com o fim de serem vendidas ao público, separa as lentes, as marca, bisela e monta, confere os óculos depois de executados, os afina e ajusta ao cliente e os repara; pode, quando necessário, ajudar ao balcão sem que isso possa converter-se em sistema; deve ser designado encarregado, primeiro-oficial, segundo-oficial ou terceiro-oficial.

II- Trabalhadores administrativos

Chefe de escritório - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Chefe de divisão, serviços ou departamento - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias.

Tesoureiro - O trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa e cofres e confere as respetivas existências; prepara fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Técnico administrativo - É o trabalhador que organiza e executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de informática - Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação. Pode ser designado por técnico de informática, graus I e II.

Técnico oficial de contas - É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direção sobre

problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

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

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à atividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

Subchefe de secção - O trabalhador que coadjuva o chefe de secção.

Secretário de direção - O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância da área administrativa em que se insere; procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos; prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático; utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Pode ser designado por assistente administrativo, graus I, II e III.

Caixa - O trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa.

Rececionista - O trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para os funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Estagiário - O trabalhador que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

III- Serviços gerais

Contínuo - O trabalhador que enuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos, desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa, e ainda o de reprodução de documentos e de endereçamento.

Empregado de limpeza - O trabalhador que desempenha o serviço da limpeza das instalações.

IV- Telefonista

Telefonista - É o trabalhador que faz ligações telefónicas

internas e externas e dá informações de interesse sobre ligações telefónicas.

V- Cobrador

Cobrador - O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerce outras funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

VI- Motorista

Motorista - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

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

VII- Técnico de óptica ocular

Técnico de óptica ocular - É o trabalhador que prepara, de acordo com a prescrição, lentes para óculos e coloca-as na armação adequada às características ópticas, geométricas das lentes e fatores morfológicos do cliente: toma conhecimento das especificações das lentes prescritas; mede, com instrumentos apropriados a distância naso-pupilar, a distância «Vertex» (Lente-Olho) a fim de obter os dados morfológicos da face e da cabeça; mede as características das lentes corretoras com instrumentos ópticos apropriados e redige a sua fórmula de acordo com as normas em vigor; aconselha o cliente sobre a escolha das armações de acordo com a morfologia do rosto e a moda; elabora ficha de trabalho com os dados ópticos, geométricos e morfológicos utilizando as cotas normalizadas a fim de ser feita a montagem das lentes corretoras ou compensadoras, conforme a sua finalidade, na armação escolhida; marca, traça, corta, lapida, bisela, ranhura, fura diversos tipos de lentes utilizando instrumentos adequados a fim de as preparar para a montagem; ajusta e repara óculos utilizando instrumentos e métodos adequados ao tipo de material das armações.

VIII- Óptico-optometrista

Óptico-optometrista - É o trabalhador que mede e analisa a função visual, prescreve e administra meios ópticos e exercícios visuais para a sua correção ou compensação: efetua a análise optométrica, utilizando o equipamento adequado; escolhe o meio de compensar as deficiências detetadas; prescreve os meios ópticos adequados, óculos e lentes de contacto; executa as prescrições, de acordo com as medidas morfológicas do cliente, relativamente à distância naso-pupilar e à altura dos centros ópticos e efetua a respetiva adaptação;

prescreve e orienta os exercícios de reeducação visual; envia para o médico oftalmologista os clientes que apresentem suspeitas de lesões, casos patológicos ou outros estados oculares anormais.

IX- Óptico-optometrista-estagiário

Óptico-optometrista-estagiário - É o trabalhador que, sob a orientação e supervisão do óptico-optometrista, mede e analisa a função visual, prescreve e administra meios ópticos e exercícios visuais para a sua correção ou compensação: efetua a análise optométrica, utilizando o equipamento adequado; escolhe o meio de compensar as deficiências detetadas; prescreve os meios ópticos adequados, óculos e lentes de contacto; executa, se necessário, as prescrições, de acordo com as medidas morfológicas do cliente, relativamente à distância naso-pupilar e à altura dos centros ópticos e efetua a respetiva adaptação; prescreve e orienta os exercícios de reeducação visual; envia para o médico oftalmologista os clientes que apresentem suspeitas de lesões, casos patológicos ou outros estados oculares anormais.

X- Técnico de contactologia

Técnico de contactologia - É o trabalhador que adapta lentes de contacto ao cliente de acordo com a prescrição: determina os valores queratométricos da face anterior da córnea com instrumento apropriado; determina a quantidade e qualidade do filme lacrimal através de testes apropriados, a fim de selecionar as lentes mais adequadas; efetua cálculos sobre os valores refrativos das lentes; estuda e ensaia os vários tipos de lentes a fim de escolher as mais adequadas.

ANEXO II

Tabelas de retribuições certas mínimas

I- Tabela em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2015

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de escritório Chefe de departamento, divisão ou serviços Encarregado geral de armazém Gerente comercial Óptico-optometrista Técnico oficial de contas Técnico de informática grau II Tesoureiro	895,00
II	Chefe de compras Chefe de secção (administrativo) Chefe de vendas Técnico de contactologia Encarregado de armazém Oficial-encarregado ou chefe de secção Técnico administrativo grau II Técnico comercial grau II Técnico informática grau I Técnico de contabilidade	832,00

III	Inspetor de vendas Secretário de direção Subchefe de secção Óptico-optometrista-estagiário do 2.º ano Técnico de óptica ocular Técnico administrativo grau I Técnico comercial grau I Técnico de vendas grau II	785,00
IV	Caixa (administrativo) Cobrador Fiel de armazém Motorista de pesados Assistente administrativo grau III Empregado comercial grau III Primeiro-oficial Prospetor de vendas Técnico de vendas grau I	754,00
V	Conferente Delegado de informação Demonstrador Motorista de ligeiros Rececionista Empregado comercial grau II Assistente administrativo grau II Óptico-optometrista-estagiário do 1.º ano Segundo-oficial	704,00
VI	Ajudante de motorista Contínuo Caixa de balcão Distribuidor Embalador Servente Telefonista Empregado comercial grau I Assistente administrativo grau I Terceiro-oficial	652,00
VII	Empregado comercial-ajudante do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Oficial-ajudante do 2.º ano Empregado de limpeza (a)	515,00
VIII	Empregado comercial-ajudante do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Oficial-ajudante do 1.º ano	505,00

(a) Empregado de limpeza: 3,16 €/hora.

Lisboa, 29 de janeiro de 2015.

Pela ANO - Associação Nacional dos Ópticos:

Rui Manuel Costa Correia, na qualidade de mandatário.

Pedro Abreu Silva, na qualidade de mandatário.

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

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT;

Víctor Manuel Vicente Coelho, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de fevereiro de 2015, a fl. 167 do livro n.º 11, com o n.º 11/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.