PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Revisão global

O presente CCT altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2020, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada CCT abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho e ou prestação de serviços, designadamente dos CAE 45401, 46 e 47, 9602, 9603, filiadas na Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB, na Associação Comercial e Industrial de Mirandela e Associação Comercial, Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança, e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram no presente ano entre 1 de janeiro de 2023 e 31 de dezembro de 2023.

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

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvem actividade de comércio a retalho e ou prestação de serviços, não filiadas nas associações outorgantes.

5- Este CCT abrange 521 empresas e 1123 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, podendo ser denunciada, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de outubro. O restante clausulado tem um período de vigência de 24 meses após a sua publicação e até ser substituído por um novo.

3- A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 9 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhada de proposta de alteração.

6- Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7- A parte destinatária da proposta deve responder, por escrito, no decurso dos trinta dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

8- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

9- As negociações devem iniciar-se nos dez dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Carreiras profissionais

As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as que se inscrevem e definem no anexo I.

Cláusula 4.ª

Atribuição de categorias

A atribuição de categorias profissionais a que se refere a cláusula anterior será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas ou que lhes competirem.

Cláusula 5.ª

Condições de admissão

1- As idades mínimas para admissão ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

a) Para os trabalhadores de escritório - 18 anos;

b) Para os restantes trabalhadores - 16 anos.

2- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de empregados ao abrigo deste contrato são as seguintes:

a) Para os profissionais de escritório - O curso geral do comércio ou equivalente;

b) Para as restantes categorias - O ciclo preparatório ou equivalente.

§ único. A aplicação do disposto nesta cláusula não é obrigatória para os indivíduos que tenham completado a escolaridade obrigatória ou que à entrada em vigor deste contrato já tenham desempenhado essas funções.

3- Aos trabalhadores admitidos para o escritório com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de estagiário; com 20 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de assistente administrativo de 3.ª

4- Aos trabalhadores admitidos para o balcão com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de caixeiro-ajudante; com 21 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-caixeiro.

5- Os trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética:

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

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

c) Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro.

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

6- Trabalhadores de agências funerárias

A idade mínima de admissão destes trabalhadores é de 18 anos. As habilitações mínimas legais.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1- Os trabalhadores consideram-se em regime experimental durante os dias que a lei determine, a contar da data de admissão, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização.

2.º- O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo as empresas proceder à admissão de pessoal com dispensa total ou parcial da sua utilização.

3.º- Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a entidade patronal pode, se assim o entender, comunicar o facto ao sindicato.

Cláusula 7.ª

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária será feita por contrato a termo nos termos da lei vigente.

Cláusula 8.ª

Estágio e acesso

1- Os trabalhadores administrativos, ao atingirem 18 anos de idade ou dois anos de permanência na categoria, ascenderão, pelo menos, à categoria de estagiário.

2- Os estagiários, após dois anos de estágio ou de 21 anos de idade, serão promovidos a assistentes administrativos III.

3- Os assistentes administrativos III ascenderão a assistentes administrativos II, após três anos de permanência naquela categoria.

4- Os assistentes administrativos II, ascenderão a assistentes administrativos I após três anos de permanência naquela categoria.

5- Os caixeiros-ajudantes serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem três anos de permanência na categoria ou 20 anos de idade.

6- Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria. Os operadores de 2.ª ascenderão a operadores de 1.ª após três anos de permanência naquela categoria.

7- Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria. Os operadores de 1.ª ascenderão a operadores especializados após três anos de permanência naquela categoria.

8- Os operadores especializados ascenderão a operadores principais após três anos de permanência naquela categoria.

9- O segundo oficial de carnes ascenderá a primeiro oficial de carnes após três anos de permanência naquela categoria.

10- O primeiro oficial de carnes ascenderá a oficial de carnes principal após três anos de permanência naquela categoria.

11- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 3.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 2.ª

12- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 1.ª

13- Os trabalhadores de serviços pessoais (penteado e estética) os estagiários após seis meses ascenderão à respectiva categoria profissional para a qual estagiarem.

14- O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos, após os quais os trabalhadores ascendem à categoria superior.

15- Os trabalhadores que se encontrem no serviço militar durante o tempo obrigatório terão direito a todas as promoções que lhes caberiam se estivessem ao serviço ininterruptamente.

Cláusula 9.ª

Quadro de pessoal

A organização do quadro de pessoal é da competência das entidades patronais, observadas que sejam as regras constantes deste contrato.

Cláusula 10.ª

Relações nominais

1- As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e a remeter, nos termos e prazos legais, um quadro do pessoal ao seu serviço, agrupado por estabelecimentos e dentro deste por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, número de sócio do sindicato e de inscrição na Segurança Social, data de nascimento, admissão e última promoção, categoria, ordenado e habilitações literárias.

2- A situação dos trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outros e menores constará obrigatoriamente no respectivo mapa e relação.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das empresas

Cláusula 11.ª

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Conservar o local de trabalho em boas condições de salubridade e higiene e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação do mesmo;

c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

e) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, nos termos da legislação em vigor, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários de exame e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do empregado;

f) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados sindicais ou membros de comissões paritárias, desde que justificados pelo sindicato, com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltar;

g) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer observação ou admoestação, que lhe sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

h) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

i) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro da empresa, não se opondo à fixação ou distribuição de comunicados emitidos pelo sindicato;

j) Nas empresas ou unidade de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;

l) Assegurar aos corpos gerentes do sindicato, para o exercício das suas funções, um crédito de quatro dias por mês e aos delegados sindicais na empresa, para os mesmos fins, um crédito de um dia por mês;

m) Enviar a quotização sindical mensalmente aos sindicatos, até ao dia 15 de cada mês, desde que o trabalhador declare a sua vontade em descontar para o sindicato.

Cláusula 12.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos e o público e sempre de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Velar pela conservação e boa utilização do material ou produtos que lhe sejam confiados pela entidade patronal;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro do local de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e nas normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;

f) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Tratando-se de profissionais com funções de chefia, tratar os seus subordinados com correcção e justiça, respeitando a sua dignidade quando tiverem de admoestá-los;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não sejam expressamente autorizados a revelar, não praticando qualquer acto que prejudique ou possa vir a prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

j) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

Cláusula 13.ª

Garantias dos trabalhadores

É exclusivamente vedado às entidades patronais:

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

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

c) Diminuir a remuneração ou baixar a categoria dos trabalhadores;

d) Transferir os trabalhadores para outra localidade de trabalho, excepto havendo acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços da entidade patronal ou das pessoas por ela indicadas;

f) Despedir e readmitir o trabalhador com a intenção de o prejudicar;

g) Exigir do pessoal actividade manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas e intelectuais ou que implique infracção deste contrato ou da lei em geral.

Cláusula 14.ª

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto deste contrato

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.ª

Horário de trabalho

1- O período de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, de segunda-feira a sábado, às 13 horas, para os trabalhadores do comércio e a trinta e sete horas e meia para os trabalhadores de escritório de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- O trabalho terá de ser prestado entre as 7h00 e as 20h00, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas.

3- O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho, o dia de descanso suplementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado, sem prejuízo do estipulado no número 1 desta cláusula.

5- Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor do presente contrato gozem como descanso complementar o sábado à tarde, a partir das 13h00, manterão este regime de descanso semanal.

6- Qualquer alteração ao regime previsto no número 5 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

7- O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para os trabalhadores que pratiquem o seu período normal de trabalho semanal de segunda a sábado até às 13h00, para além da remuneração, a um subsídio de 17,20 € por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

8- Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, e cujos trabalhadores acordem individual e expressamente trabalhar nesse dia, têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso complementar, que devem ser escalados de modo a que o trabalhador tenha dois dias de descanso consecutivos, sendo que os dias de descanso devem coincidir, pelo menos uma vez por mês, com 1 fim de semana completo (sábado e domingo), não se contando para o efeito os sábados e domingos que ocorram no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.

9- Os regimes previstos nas cláusulas anteriores não prejudicam outros mais favoráveis já em vigor.

Cláusula nova 15.ª-A

Duração e organização do tempo de trabalho

Nos estabelecimentos que não encerram ao domingo, e cujos trabalhadores acordem individual e expressamente trabalhar nesse dia, têm direito a um descanso compensatório correspondente a 50 % das horas de trabalho realizado por cada domingo trabalhado.

Cláusula 16.ª

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

Cláusula 17.ª

Remuneração do trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador os acréscimos previstos no código do trabalho.

Cláusula 18.ª

Retribuição por trabalho normal prestado em dia feriado e domingo

1- Os trabalhadores que prestam trabalho normal em dias feriado, em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nestes dias, têm direto a remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

2- Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho no domingo, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as fórmulas seguintes:

Remuneração horária = (Retribuição base × 12) : (Número de horas de trabalho semanal × 52)

Remuneração diária = Remuneração horária × Número de horas diárias

Cláusula 19.ª

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A retribuição de trabalho nocturno será acrescida de 25 % relativamente à retribuição normal.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 20.ª

Retribuições mínimas

1- As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo II e serão pagas mensalmente.

2- A fórmula a considerar no cálculo de horas simples, para efeitos de remuneração do trabalho suplementar, diurno e nocturno, é a seguinte:

(Remuneração mensal × 12) / (Horas de trabalho semanal × 52)

3- A fórmula a considerar para cálculo do valor diário é a seguinte:

Remuneração mensal / 30

4- É inteiramente vedado às entidades patronais, seja a que título for reter em seu poder os vencimentos dos seus trabalhadores.

Cláusula 21.ª

Subsídio de alimentação

As empresas obrigam-se a comparticipar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 5,40 € em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

Cláusula 22.ª

Retribuição de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada, desde que a exerça com maior predominância.

Cláusula 23.ª

Substituição temporária

Sempre que um trabalhador substitua outro em categoria superior e por períodos que ultrapassem 30 dias sucessivos, passará a receber o salário correspondente ao exercício dessa categoria enquanto se mantiver a ausência do substituído.

Cláusula 24.ª

Forma e tempo de cumprimento

1- As entidades patronais deverão entregar aos trabalhadores no acto de pagamento dos ordenados um recibo, donde constem os seguintes elementos: nome completo, número de inscrição na instituição de previdência, período a que a retribuição corresponde, descrição das importâncias a trabalho extraordinário e trabalho em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2- O pagamento será obrigatoriamente efectuado até ao último dia útil de cada mês.

Cláusula 25.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal uma retribuição complementar nunca inferior a um mês de ordenado.

2- O cumprimento do estipulado no número anterior deverá ser efectuado até ao dia 15 de dezembro, inclusive.

3- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

4- Cessando o contrato, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

Cláusula 26.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 10 % sobre a tabela do anexo II deste contrato por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

2- As diuturnidades previstas no ponto I desta cláusula abrange todos os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2010.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.ª

Descanso semanal e feriados

1- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os dias seguintes:

1 de janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1, 8 e 25 de dezembro;
Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

2- Nos dias 24 e 31 de dezembro, quando coincidirem ao sábado, pelo trabalho prestado, no segundo período, observar-se-á um dia de descanso obrigatório a gozar na primeira semana de janeiro, salvo acordo expresso entre as partes.

3- Em referência ao dia 24 (segundo período), os trabalhadores que necessitem de se deslocar do seu domicílio habitual para passarem com os familiares a quadra de Natal serão dispensados destes serviços desde que devidamente o justifiquem.

Cláusula 28.ª

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a gozar em cada ano cível, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis de férias. A duração do período do período de férias é aumentada, no caso do trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada ou ter apenas justificadas, no ano a que as férias reportam, nos seguintes termos:

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

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

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

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

3- No caso de admissão, desde que ocorra no 1.º semestre, após seis meses de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês de trabalho, até ao limite de 20 dias.

4- Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato receberão das entidades patronais a remuneração correspondente aos períodos de férias a que tenham direito, nos termos dos números anteriores, bem como um subsídio de montante igual à sua retribuição.

5- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano subsequente.

6- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, em caso de desentendimento, deve a entidade patronal marcá-la de acordo com a lei vigente.

7- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido em princípio o gozo simultâneo de férias.

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

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

10- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que se verifique serão gozados no 1.º semestre do ano imediato.

11- É nulo o acordo que importe renúncia ao gozo de férias ou à substituição por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem.

12- Cessando o contrato, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidos e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional e respectivo subsídio ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

13- Antes do início das férias e em conjunto com a remuneração correspondente a entidade patronal pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente aos dias de férias concedidos.

Cláusula 29.ª

Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 30.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos, de calendário;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, ou parentes afins no 1.º grau de linha recta, durante cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

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

g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3- Aplica-se o disposto na alínea *c)* do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

4- Nos casos dos números 2 e 3, as referidas faltas não implicam perda de retribuição, com excepção do disposto na alínea *d)* no número 2, sem prejuízo do disposto na alínea *f)* da cláusula 12.ª

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

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

7- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

8- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

9- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números 2 e 3.

10- A entidade patronal pode descontar na remuneração do trabalhador a importância correspondente aos dias que faltou ao trabalho injustificadamente ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir de igual número de dias o período de férias, salvo o disposto no número seguinte.

11- O período de férias não pode, porém, em qualquer hipótese ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 28.ª

Cláusula 31.ª

Impedimentos prolongados

Os impedimentos prolongados serão regulamentados nos termos da lei vigente.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 32.ª

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por caducidade;

c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

d) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 33.ª

Rescisão com justa causa

Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, comunicando à outra parte essa vontade de forma inequívoca.

Cláusula 34.ª

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, e violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definidos e executórios;
m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 35.ª

Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a rescindir a contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.
2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.
3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.
4- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:
a) Necessidade de cumprir as obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
d) Aplicação de sanção abusiva;
e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 36.ª

Proibição de despedimentos

1- É proibido despedir sem justa causa qualquer trabalhador.
2- Porém, se a entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, fica obrigada a readmitir o trabalhador despedido e a indemnizá-lo de todos os prejuízos sofridos.
3- Se o trabalhador o não pretender, a entidade patronal pagará como indemnização um mês de vencimento por cada ano de serviço.
§ único. A indemnização nunca poderá ser inferior a três meses de vencimento.
4- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do 1.º ano de trabalho conta-se sempre como ano completo.
5- Em caso de encerramento definitivo da empresa, quaisquer que sejam os motivos, os trabalhadores terão direito, pelo menos, às indemnizações fixadas no número 3 desta cláusula.

Cláusula 37.ª

Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento, os contratos continuarão com a entidade patronal adquirente, considerando-se para todos os efeitos o tempo de trabalho na entidade transmitente.
§ 1.º Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem coma entidade adquirente.
§ 2.º Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, esta será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes daqueles contratos, ainda que constituídos anteriormente à transmissão, sem prejuízos do direito a regresso contra a entidade transmitente.
§ 3.º O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam

cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para efeito deste parágrafo deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

2- Se a entidade adquirente for regida por qualquer convenção de trabalho mais favorável aos trabalhadores transferidos, ficará esta obrigada a aplicá-la.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 38.ª

Parentalidade

A protecção na maternidade e paternidade fica sujeita às normas previstas no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) e respectiva regulamentação.

Cláusula 39.ª

Dispensa trabalho suplementar

Não estão sujeitos a prestação de trabalho suplementar: Trabalhadora grávida; lactante e trabalhador(a) com filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

Cláusula 40.ª

Dispensa para a amamentação

A mãe que amamenta o filho tem o direito a dispensa de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a entidade patronal, durante todo o período em que se encontre a amamentar.

Cláusula 41.ª

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2- Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado deverão as entidades patronais, na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

3- Os menores de 18 anos de idade do ensino oficial ou oficializado deverão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário, sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4- Sempre que se verificarem faltas de aproveitamento ou assiduidade, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

Cláusula 42.ª

Trabalho de menores

1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

3- Fica vedada aos menores de 18 anos de idade com a categoria de caixeiro-ajudante a descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

CAPÍTULO IX

Comissões paritárias

Cláusula 43.ª

Constituição

1- É criada uma comissão paritária, constituída por quatro vogais efectivos, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da associação patronal.

2- Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão, nas condições estabelecidas no número 3, dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

3- Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem esclarecimentos técnicos julgados necessários, sem direito a voto.

4- Os vogais serão designados pelas partes no prazo de 30 dias a contar da publicação deste CCT.

Cláusula 44.ª

Atribuições

Serão atribuições da comissão paritária, além das referidas por este contrato, as seguintes:

a) Emitir pareceres e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;

b) Definir e equiparar novas categorias.

Cláusula 45.ª

Deliberações

1- As deliberações acordadas pela comissão obrigam as empresas e o sindicato.

2- As deliberações são tomadas por unanimidade ou maioria.

3- As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

CAPÍTULO X

Sanções

Cláusula 46.ª

Sanções disciplinares

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, até 3 dias por cada infracção, não podendo exceder, no seu total, 30 dias em cada ano civil;

d) Despedimento.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.

3- Para efeitos da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena por cada infracção.

Cláusula 47.ª

Exercício da acção disciplinar

1- O processo disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a sua presença se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3- São devidas as contribuições à previdência sobre as remunerações correspondentes ao período da suspensão.

Cláusula 48.ª

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o empregado:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente para o sindicato, Segurança Social, comissões paritárias ou delegado sindical;

c) Em geral, invocar o cumprimento dos seus direitos e garantias.

§ único. Até prova em contrário, presumem-se abusivas a sanções referidas, ainda que aplicadas sob a aparência de punição de outras faltas, quando levadas a efeito até seis meses após os factos mencionados nas alíneas *a)* e *c)* ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *b)* ou da apresentação da candidatura a essas funções, caso as não venha a exercer, se já então, em qualquer dos casos, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

Cláusula 49.ª

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação abusiva da suspensão prevista na cláusula anterior implicará para as entidades patronais o pagamento de indemnizações previstas por lei.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 50.ª

Manutenção de regalias adquiridas

Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador ao serviço da entidade patronal, à data da sua entrada em vigor, qualquer diminuição de ordenado ou redução de categoria nem cancelamento de quaisquer outras regalias já existentes.

ANEXO I

Administrativos

Director de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como colaborador na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação política financeira e exercer a verificação dos custos.

Secretário-geral - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

Subchefe de secção - Tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos.

Secretário da direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

Contabilista/técnico oficial de contas - Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa. Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de

custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possam ou devam possuir contabilidade organizada devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada na nota de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Assistente administrativo (estagiário) - Executa várias tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stock* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Recepcionista/telefonista - Recebe clientes, dá explicações sobre os artigos e transmite indicações gerais do estabelecimento; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Atende ainda os telefones e estabelece ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Programador - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Cobrador - Procede fora dos escritórios e recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Contínuo - Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entregas de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Paquete - Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma o estabelecimento e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

Profissionais de comércio e serviços

Gerente comercial - É o trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direcção do estabelecimento.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Caixeiro-encarregado - É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente na ausência destes e se encontra apto a dirigir todo o serviço de pessoal.

Caixeiro-chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da arrumação da mercadoria. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceirocaixeiro.

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a categoria de caixeiro.

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

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

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

Encarregado de loja - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas; orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Expositor e ou decorador - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos; 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 pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção do seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Operador principal - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes a de operador mas que também pode coordenar, dirigir e controlar o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

Operador de supermercado (operador 2.ª, 1.ª e especializado) - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos: pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição e cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Oficial de carnes principal - É o trabalhador que, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

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

Prospector de vendas - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços 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 produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Segundo-oficial de carnes - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção.

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

Vendedor ou caixeiro-viajante - É o trabalhador que promove vendas por conta exclusiva da entidade patronal, habitualmente fora do estabelecimento.

Trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética

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

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

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

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

Trabalhadores de agências funerárias

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respectivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escola da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado, Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

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

ANEXO II

Tabela salarial

(1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023)

Administrativo		
A	Director de serviços, secretário-geral, contabilista/técnico oficial de contas, programador	840,00 €
B	Chefe de secção	820,00 €
C	Secretário de direcção, subchefe de secção	805,00 €
D	Assistente administrativa I, caixa	794,00 €
E	Assistente administrativa II, recepcionista/telefonista, cobrador	783,00 €
F	Assistente administrativa III	773,00 €
G	Contínuo, porteiro, estagiário administrativo, trabalhador de limpeza, paquete até 17 anos	761,00 €

Comércio		
A	Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja	835,00 €
B	Caixeiro encarregado, oficial de carnes principal, encarregado de agência funerária	815,00 €
C	Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, encarregado de armazém, operador principal, massagista de estética de 1.ª, esteticista-cosmetologista de 1.ª	805,00 €
D	Primeiro caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro-viajante, expositor ou decorador, primeiro oficial de carnes; empregado de agência funerária de 1.ª, cabeleireiro/barbeiro de 1.ª, manicura-pedicura de 1.ª, massagista de estética 2.ª, esteticista-cosmetologista de 2.ª	794,00 €
E	Segundo caixeiro, operador de 1.ª, segundo oficial de carnes; empregado de agência funerária de 2.ª, cabeleireiro/barbeiro de 2.ª, manicura-pedicura de 2.ª, massagista de estética 3.ª, esteticista-cosmetologista de 3.ª	783,00 €
F	Terceiro caixeiro, operador de 2.ª, distribuidor, empregado de agência funerária de 3.ª, cabeleireiro/barbeiro de 3.ª; manicura-pedicura de 3.ª	773,00 €
G	Servente, embalador, caixeiro ajudante, estagiário	761,00 €

Nota: As demais matérias não objecto da proposta de revisão, mantêm-se com a redacção em vigor.

Bragança, 3 de agosto de 2023.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.
Luis Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB:

Maria João Gonçalves Rodrigues, na qualidade de mandatária.
Patrício Teixeira Afonso, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial e de Serviços de Macedo de Cavaleiros (ACISMC):

Paulo Jorge da Cruz Moreira, na qualidade de presidente da direção.
Pedro Luís Rodrigues Fragoso, na qualidade de vice-presidente da direção.
Paulo Jorge Fernandes Pinto, na qualidade de tesoureiro da direção.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela (ACIM):

Vítor José dos Santos Borges, na qualidade de presidente da direção.
Ricardo Jorge Pires Gonçalves, na qualidade de tesoureiro da direção.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

– CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
– Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
– Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 19 de dezembro de 2023, a fl. 51 do livro n.º 13, com o n.º 1/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.