

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FEPCES-Feder.
Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e
Outra-Revisão Global.**

Revisão global do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 2.^a série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1999, e posteriores alterações, a última das quais publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 - A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, aplica-se em todo o território nacional à actividade 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 - Aquando da entrega para publicação desta CCT ao Ministério do Trabalho, as associações de empregadores e sindicais outorgantes obrigam-se a requerer a extensão desta CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade neste sector e que não estejam filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores com as categorias profissionais nela previstas que não se encontrem filiados nas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1 - A presente CCT entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 - A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de cada ano, e serão revistas anualmente.

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

4 - Enquanto esta CCT não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os respectivos 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 recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da respectiva entrega.

6 - As contrapartes deverão remeter às partes denunciante uma contraproposta fundamentada no prazo de 30 dias após a recepção das propostas de revisão, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

7 - As partes denunciante disporão de 10 dias para examinar as contrapropostas. Findo este prazo iniciar-se-ão de imediato as negociações.

8 - A CCT denunciada mantém-se em vigor até ao início da vigência de outra que expressamente a revogue.

9 - Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias aos serviços competentes do respectivo Ministério.

10 - Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção 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 efectuar admissões directas 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 acto de admissão, deverá constar num documento escrito e assinado por ambas as partes o seguinte:

- Nome completo do trabalhador e identificação da empresa;
- Categoria profissional e definição de funções;
- Horário de trabalho;
- Local de trabalho e ou área ou zona de trabalho e sede da empresa;
- Retribuições (retribuição base, subsídios, etc.) e sua periodicidade;
- Condições particulares de trabalho e de retribuição, quando existam;
- Duração do período experimental;
- 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 incumprimento 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:

- Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- 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 sector, desde que, no acto 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 colectivo 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 respectivas categorias, indicadas no anexo I, são as seguintes:

1 - Trabalhadores de comércio, similares e trabalhadores em armazém:

- De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade e com as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
- Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante;

II - Trabalhadores administrativos:

- a) A idade mínima de admissão dos trabalhadores administrativos é de 16 anos;
- b) As habilitações mínimas exigidas são o 11.º ano do ensino secundário ou equivalentes a cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior a aquele;
- c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas;
- d) O disposto na alínea b) não será aplicável no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino;

III - Cobradores - idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

IV - Telefonistas - idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

V - Contínuos, porteiros, guardas e paquetes:

- a) Paquetes, contínuos e porteiros - idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais;
- b) Guardas - idade não inferior a 21 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.

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 n.º 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 excepção 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 oito dias de antecedência ou a pagar-lhe uma importância correspondente.

4 - Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, 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, respectivamente, 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, 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 chefiem efectivamente 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:

- 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;
- 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;
- 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	2	3	3	3	3	3	3	3
Grau II e segundos	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	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	5	6
Ajudantes	-	1	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	6	7	7

- Havendo mais de 20 trabalhadores, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais trabalhadores do que os atribuídos à categoria superior e mais 2;
- Sempre que a entidade empregadora exerça, de forma efectiva, funções no estabelecimento, poderá preencher qualquer das categorias previstas nos grupos do anexo I;
- 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;

- De 7 a 10 trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém;
- De 11 a 15 trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém;
- Mais de 15 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:

- Os praticantes e aprendizes de óptica com dois anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- 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;
- Os ajudantes e oficiais-ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a empregados comerciais do grau I e a terceiros-oficiais, respectivamente;
- Os primeiros-oficiais serão promovidos a técnicos de óptica ocular ao fim de três anos, desde que habilitados com o respectivo curso;

II - Trabalhadores administrativos:

- Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos;
- 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;

II - Trabalhadores administrativos:

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

- 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:

- Até seis trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado;

- c) 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, respectivamente.

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 exerça actividades 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 protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- m) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos relacionados com o cumprimento desta convenção;
- n) Enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados que o solicitem por escrito, acompanhado dos respectivos 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 efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;
- e) Em caso algum, baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, 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 direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 14.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade empregadora

1 - A prática por parte da entidade empregadora de qualquer acto 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 cláusula 47.^a.

2 - Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos 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 efective por mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, pode rescindir o contrato com direito às indemnizações referidas na cláusula 47.^a, a não ser que a entidade empregadora prove que não há prejuízo sério.

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 empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade 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 actos 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 directamente 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 n.º 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 projecto de plano de formação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como a 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 tem de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 - No âmbito da formação contínua certificada, serão asseguradas a cada trabalhador, no mínimo, vinte horas anuais de formação até 2005 e trinta e cinco horas anuais a partir de 1 de Janeiro de 2006.

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 10 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4 - O conteúdo da formação referida no n.º 3 e escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade 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 acções 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.

Cláusula 21.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores 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 cento e trinta 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 acções de formação com vista a obtenção de certificados de aptidão profissional (CAP) ou de renovação dos mesmos.

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

4 - A utilização da faculdade referida nos n.ºs 1 e 2 será definida a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais de 15 % dos trabalhadores, sem prejuízo das acções de formação de profissões cujo CAP 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.

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 quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sábado, até às 13 horas, 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 excedidos os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 - Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, 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 sessenta minutos mensais.

5 - A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta 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 trabalho, 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 actividade de duração não

superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

5 - Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

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

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

8 - 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.

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

10 - A prestação de trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100% tanto para o trabalho suplementar nocturno como para o trabalho suplementar diurno.

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

12 - 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.

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

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

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

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 tres dias úteis seguintes.

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 direcção, 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 efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Execução de funções que requeiram a ultrapassagem frequente dos horários de trabalho estabelecidos.

2 - O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

3 - 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.

4 - 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.

5 - A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no n.º 3 desta cláusula, e a seguinte:

35% da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);
O valor correspondente às horas diárias pré-fixadas, calculado com base na fórmula:

Número de 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 nocturno

1 - Para efeitos da presente convenção, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorrer entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

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

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 28.^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 respectiva tabela.

2 - As retribuições estabelecidas no n.º 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 9 meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos 12 meses anteriores àquela.

7 - Os trabalhadores responsáveis pela caixa (escritório e balcão), quando exerçam efectivamente essas funções, e o cobrador 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 centimos mais próxima.

8 - Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos 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 € 2,40 a partir de 1 de Janeiro de 2004 e de € 2,60 a partir de 1 de Janeiro de 2005 por cada dia de trabalho efectivamente 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:

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

Cláusula 29.^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 efectuado até ao último dia útil de cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho diário.

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

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

Cláusula 30.^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;
Almoço ou jantar	€ 11,90.

5 - Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade 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 31.^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 inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 32.^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 a mudança de categoria.

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

Cláusula 33.^a**Substituições temporárias**

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

2 - Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 - Após uma semana de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, só poderá deixar de exercer as suas novas funções com o regresso do titular do lugar.

4 - 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 34.^a**Diuturnidades**

1 - Às 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 centimos 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 35.^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 complementar a parte do subsídio de Natal a cargo da segurança social ou entidade seguradora.

Cláusula 36.^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 n.º 4 da cláusula 40.^a ("Período de férias"), o trabalhador receberá um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição do período de férias.

Cláusula 37.^a

Complemento de subsídio de doença ou de acidente

1 - Em caso de doença, a entidade empregadora pagará a diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador auferia à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 60 dias por ano.

2 - Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade empregadora diligenciará para conseguir a reconversão compatível com as diminuições verificadas.

3 - Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior a auferida à data da baixa, a entidade empregadora pagará a respectiva diferença.

4 - No caso de incapacidade temporária parcial, a entidade empregadora providenciará no sentido de dar trabalho compatível ao trabalhador, pagando a diferença entre o subsídio que o trabalhador receba e a retribuição líquida à data da baixa.

5 - No caso de incapacidade temporária absoluta, a entidade empregadora pagará um subsídio igual à diferença entre a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito e a retribuição líquida à data da baixa durante seis meses.

6 - A prova dos impedimentos referidos nos números anteriores consiste na apresentação pelo trabalhador do boletim de baixa pela segurança social ou companhia de seguros, independentemente do conhecimento que do facto deve dar à entidade empregadora no prazo de vinte e quatro horas.

7 - Os complementos referidos nos números anteriores cessam no momento em que os trabalhadores passem à situação de reforma.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 38.^a

Período de descanso semanal e feriados

1 - O dia de descanso semanal é o domingo.

2 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato tem direito a um dia de descanso semanal complementar que será, em regra, o sábado.

3 - Os trabalhadores que prestam serviços ao sábado terão direito a dois meios dias de descanso semanal complementar, sendo um deles obrigatoriamente o sábado de tarde. O outro meio dia é gozado no dia que for acordado entre a entidade empregadora e o trabalhador. Não havendo acordo será, obrigatoriamente, gozado na segunda-feira de manhã.

4 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

5 - 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.

6 - Quando um feriado coincida com um dia de descanso semanal, os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos tem direito a gozá-lo num dos sete dias úteis seguintes.

Cláusula 39.^a**Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados**

1 - Sem perda da retribuição normal, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será remunerado em dobro, dando ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 - Qualquer fracção de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados que tenha duração inferior a três horas não poderá deixar de ser remunerada com a retribuição equivalente a, pelo menos, trabalho efectivo prestado durante três horas.

Cláusula 40.^a**Período de férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos por esta convenção tem direito a gozar, em cada ano civil, 25 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 têm direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 22 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 usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

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 30 de Setembro, 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 respectivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

11 - No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo de férias, nos termos previstos na 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 41.^a**Definição de faltas**

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

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

3 - Todas as faltas, salvo em casos de força maior, deverão ser participadas no prazo de vinte e quatro horas a contar do dia da falta, com excepção das referidas nas alíneas a) e h) da cláusula 42.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias no primeiro caso, e, pelo menos, de véspera, no segundo.

Cláusula 42.^a**Tipo 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;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos desta CCTe da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 - Consideram-se desde já como autorizadas pela empresa, conferindo direito à retribuição, as seguintes faltas:

- a) Por nascimento de filhos, aborto ou nado-morto, até três dias, acrescidos dos dias indispensáveis para viagens, se as houver;
- b) Prática de actos no exercício de funções de bombeiro voluntário;
- c) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

4 - A entidade empregadora poderá exigir a prova dos factos invocados para a justificação das faltas.

5 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 43.^a

Consequência das faltas

1 - As faltas referidas no n.º 2 da cláusula 42.^a ("Tipos de faltas") não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo quanto à retribuição, nos seguintes casos:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 42.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

2 - As faltas injustificadas implicam perda de retribuição e, além disso, dão à empresa o direito de descontá-las na antiguidade.

3 - A prática repetida de faltas injustificadas, bem como a falta de veracidade dos factos alegados referidos no n.º 4 da cláusula 42.^a, além de se considerarem faltas não justificadas, podem constituir infracção disciplinar.

Cláusula 44.^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 pressuponham a efectiva 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 15 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 45.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 46.^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 respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 47.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 - O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a 1,2 meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte ou extinção da entidade empregadora;
- b) Resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 - No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

Cláusula 48.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1 - Para além dos direitos previstos na lei e neste CCT, aos trabalhadores despedidos colectivamente é também atribuído o direito definido no número seguinte.

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

Cláusula 49.^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 50.^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 respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação 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 respectivos 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 projectadas 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 respectivos 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 objecto de acordo.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 51.^a

Protecção na maternidade e paternidade

Além do estipulado na presente convenção colectiva de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ela abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela entidade empregadora:

- a) Durante o período de gravidez e até 12 meses após o parto as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, estas trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, se regime mais favorável não resultar da lei;
- c) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro;
- d) Da licença referida nas alíneas anteriores, 90 dias terão de ser obrigatoriamente gozados a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- e) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea b);
- f) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá para a empresa;
- g) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- h) O período de licença a seguir a aborto terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, graduada de acordo com prescrição médica devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;
- i) Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno;
- j) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários, e justificadas, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, desde que as consultas não possam ser marcadas fora das horas de funcionamento normal da empresa;
- l) A mãe trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos, de duração máxima de uma hora cada um, para o cumprimento dessa função enquanto durar, sem perda de retribuição. Havendo acordo, os períodos acima referidos poderão ser utilizados no início e ou no termo da jornada de trabalho;

- m) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para prestar assistência ao filho, até este perfazer um ano;
- n) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes ou após a licença de maternidade;
- o) Durante o período de gravidez e no decurso da amamentação, a trabalhadora tem direito a recusar a prestação de trabalho nocturno, nos termos da legislação aplicável;
- p) A trabalhadora grávida ou puérpera tem direito a emprego a meio tempo, com retribuição proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o justifiquem e não haja prejuízo para a entidade empregadora.

Cláusula 52.^a

Licença por paternidade

1 - O pai tem direito a uma licença por paternidade de 5 dias úteis, retribuída nos termos da alínea f) da cláusula anterior, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho.

2 - O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea b) da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período, caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

Cláusula 53.^a

Adopção

1 - Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador ou trabalhadora adoptante tem direito a faltar ao trabalho durante 100 dias consecutivos para acompanhamento do menor.

2 - Sendo dois os adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles e gozada ou não em simultâneo.

Cláusula 54.^a

Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

1 - Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 - Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito à licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 - No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 - O trabalhador tem direito à licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos da presente cláusula.

6 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido ao empregador, com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 - Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 - Após o decurso da licença prevista nos números anteriores, a entidade empregadora deve facultar a participação do(a) trabalhador(a) em acções de formação e reciclagem profissional.

Cláusula 55.^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 actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

3 - Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas 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 nocturnas.

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

Cláusula 56.^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 57.^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 respectivos estabelecimentos de ensino.

2 - Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até dez 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 efectiva de trabalho.

Cláusula 58.^a**Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas**

1 - Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados no n.º 2 da cláusula 57.^a, “Facilidades para frequência das aulas”, podem ser suspensos até final do ano lectivo quando 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 n.º 2 da cláusula 57.^a;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos da cláusula 61.^a, “Requisitos para a fruição de regalias”.

Cláusula 59.^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 respectiva 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 tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, 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 directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 60.^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 10 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 1 dia de licença;
- b) Com 8 dias de antecedência, no caso de pretender 2 a 5 dias de licença;
- c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

Cláusula 61.^a**Requisitos para a fruição de regalias**

1 - Para beneficiar dos direitos e regalias estabelecidos neste capítulo, incumbe ao trabalhador-estudante, junto a entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo 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 62.^a**Princípios gerais**

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

2 - A acção disciplinar será exercida no prazo de 45 dias após o conhecimento da infracção 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 infracção e à culpabilidade do infractor e pela mesma infracção 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 infracção 15 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

CAPÍTULO XI

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 63.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 64.^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, a 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 vinte e quatro horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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 vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar 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 65.^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 66.^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 relativos 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 direcção do sindicato respectivo.

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 afectados na retribuição ou em qualquer outros direitos.

6 - As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos 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 efectivo para todos os efeitos, à excepção da retribuição.

8 - Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade empregadora ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

Cláusula 67.^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:

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

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 n.º 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 68.^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 69.^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 respectiva, 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 70.^a

Reuniões da comissão sindical com a direcção 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 quarenta e oito horas.

Cláusula 71.^a

Formalização

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

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 72.^a

Comissão paritária

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

Cláusula 73.^a

Constituição, funcionamento e deliberação

1 - Constituição:

- a) É 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 efectivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respectivos representantes efectivos 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 de ser objecto de publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos 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 15 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 actas 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 objecto 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 74.^a

Garantias e manutenção de regalias anteriores

1 - Da aplicação da presente convenção colectiva 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 sector de actividade previsto na cláusula 1.^a e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas pela presente convenção colectiva.

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

Cláusula 75.^a

Reclassificação

Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores classificados nas categorias profissionais eliminadas ou alteradas são reclassificados como segue:

Propagandista em delegado de informação;
Caixeiro em empregado comercial;
Praticante de caixeiro em praticante de empregado comercial;
Caixeiro-ajudante em empregado comercial-ajudante;
Caixeiro-viajante em técnico de vendas;
Caixeiro de praça em técnico de vendas;
Analista de sistemas em técnico de informática;
Programador em técnico de informática;
Contabilista em técnico oficial de contas;
Guarda-livros em técnico de contabilidade;
Operador de computador em técnico de informática;
Correspondente em línguas estrangeiras em técnico administrativo;
Escriturário em assistente administrativo;
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras em assistente administrativo;
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa em assistente administrativo;
Dactilógrafo em assistente administrativo;
Contactologista ou técnico de lentes de contacto em técnico de contactologia.

ANEXO I

Definição funcional de categorias

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção 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 aspecto atraente; procura resolver as divergências que, porventura, surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas, verifica a caixa e as existências.

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 por empregado comercial, grau I, II e 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 actividade de outros profissionais do comércio.

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

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

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 expedição ou armazenamento.

Aprendiz de óptica ou praticante de empregado comercial. - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem.

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.

Prospecor de vendas. - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos 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.

Inspector 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 acção 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 efectua acções de venda em função dos objectivos 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. - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Fiel de armazém. - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos 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 sectores 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. - É 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. - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Encarregado de armazém. - É 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. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que esta investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

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

Tesoureiro. - É 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 respectivas 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 actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou de 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 actividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de informática. - É o 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 activo 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 direcção 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. - É 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 actividade 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. - É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção.

Secretário de direcção. - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas 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. - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa.

Recepcionista. - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos 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. - É o trabalhador que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

III - Serviços de portaria

Contínuo. - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos 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.

Guarda. - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

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

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

Empregado de limpeza. - É 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. - É 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. - É 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. - É 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 efectuar as respectivas 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 e geométricas das lentes e factores morfológicos do cliente; toma conhecimento das especificações das lentes prescritas; mede, com instrumentos apropriados, a distância naso-pupilar e a distância Vertex (lente-olho), a fim de obter os dados morfológicos da face e da cabeça; mede as características das lentes correctoras 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 correctoras ou compensadoras, conforme a sua finalidade, na armação escolhida; marca, traça, corta, lapida, bisela, ranhura e 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 correcção ou compensação; efectua a análise optométrica, utilizando o equipamento adequado; escolhe o meio de compensar as deficiências detectadas; 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 efectua a respectiva 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 - 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 seleccionar as lentes mais adequadas; efectua cálculos sobre os valores refractivas 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 2004

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
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 do grau II Tesoureiro	816

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
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 do grau II Técnico Comercial do grau II Técnico de informática do grau I Técnico de contabilidade	759,50
III	Inspector de vendas Secretário de direcção Subchefe de secção Técnico de óptica ocular Técnico administrativo do grau I Técnico Comercial do grau I Técnico de vendas do grau II	716
IV	Caixa (administrativo) Cobrador Fiel de armazém Motorista de pesados Assistente administrativo do grau III Empregado comercial do grau III Primeiro-oficial Prospector de vendas Técnico de vendas do grau I	687
V	Conferente Delegado de informação Demonstrador Motorista de ligeiros Recepcionista Empregado comercial do grau II Assistente administrativo do grau II Segundo-oficial	642
VI	Ajudante de motorista Contínuo Caixa de balcão Distribuidor Embalador Guarda Porteiro Servente Telefonista Empregado comercial do grau I Assistente administrativo do grau I Terceiro-oficial	593,50
VII	Empregado comercial-ajudante do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Oficial-ajudante do 2.º ano Empregado de limpeza (a)	461
VIII	Empregado comercial-ajudante do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Oficial-ajudante do 1.º ano	386,50
IX(b)	Aprendiz de óptica Paquete Praticante de armazém Praticante de empregado comercial	367,50

(a) Empregado de limpeza - € 2,84/hora

(b) Sem prejuízo do salário mínimo nacional, nos casos em que seja aplicável.

II - Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
I	Chefe de escritório Chefe de departamento, divisão ou serviço Encarregado geral de armazém Gerente Comercial Óptico-optometrista Técnico Oficial de contas Técnico de informática do grau II Tesoureiro	842,50
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 do grau II Técnico Comercial do grau II Técnico de informática do grau I Técnico de contabilidade	784
III	Inspector de vendas Secretário de direcção Subchefe de secção Técnico de óptica ocular Técnico administrativo do grau I Técnico Comercial do grau I Técnico de vendas do grau II	739,50
IV	Caixa (administrativo) Cobrador Fiel de armazém Motorista de pesados Assistente administrativo do grau III Empregado comercial do grau III Primeiro-oficial Prospector de vendas Técnico de vendas do grau I	709,50
V	Conferente Delegado de informação Demonstrador Motorista de ligeiros Recepcionista Empregado comercial do grau II Assistente administrativo do grau II Segundo-oficial	663
VI	Ajudante de motorista Contínuo Caixa de balcão Distribuidor Embalador Guarda Porteiro Servente Telefonista Empregado comercial do grau I Assistente administrativo do grau I Terceiro-oficial	613
VII	Empregado comercial-ajudante do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Oficial-ajudante do 2.º ano Empregado de limpeza (a)	476

Grupos	Remunerações profissionais	Remunerações (em euros)
VIII	Empregado comercial-ajudante do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Oficial-ajudante do 1.º ano	399
IX(b)	Aprendiz de óptica Paquete Praticante de armazém Praticante de empregado comercial	379,50

(a) Empregado de limpeza - € 2,94/hora.

(b) Sem prejuízo do salário mínimo nacional, nos casos em que seja aplicável.

Declaração final dos outorgantes

Parra cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 969 empresas e 3414 trabalhadores.

23 de Dezembro de 2004.

Pela Associação Nacional dos Ópticos:

Rui Manuel Costa Correia, mandatário.
Manuel Poirier Braz, mandatário.-

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

Rui Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pela FSTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCEs:

CESP- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal [o CESNORTE - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (Boletim do Trabalho e Emprego, 2.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância; Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Declaração

A FSTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa - TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Depositado em 3 de Janeiro de 2005, a fl. 79 do livro n.º 10, com o n.º 01/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.
(Publicado no B.T.E., 1.ª série, n.º 2 de 15/1/2005).