

3 - Qualquer das partes poderá denunciar o CCT, nos termos previstos na Lei, desde que acompanhada de uma proposta negocial.

4 - No caso de denúncia efectuada com a antecedência fixada na lei, os termos e cláusulas do presente CCT mantêm-se em vigor de acordo com os preceitos legais.

5 - A resposta deverá ser enviada, por escrito, até um mês após a apresentação da proposta.

## CAPÍTULO II

### Categorias Profissionais, Quadros e Admissão

Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (Categorias Profissionais)

1 - As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as constantes do respectivo Anexo I.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### (Novas Categorias)

1 - A pedido da Associação Patronal ou Sindical outorgantes, poderá a comissão paritária criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante deste CCT, após publicação no Jornal Oficial da Região.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza das funções exercidas e das tarefas prestadas ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas e às habilitações literárias.

3 - A deliberação da comissão que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá conter, além da remuneração mínima aplicável, a definição das funções inerentes, bem como a respectiva classificação e integração em nível de qualificação.

4 - Enquanto as novas categorias não tiverem sido criadas, como anteriormente se prevê, serão os profissionais cujas categorias se pretendem fixar, remunerados de acordo com uma das já existentes neste CCT, que, com aquelas melhor se identifiquem, tendo o trabalhador direito a receber, com efeitos retroactivos, as respectivas diferenças.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### (Condições de Admissão)

1 - A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 - O trabalhador com experiência inferior a 1 ano, na função para a qual foi contratado, terá de efectuar um período de estágio de dois anos.

3 - O estágio será, porém, de 1 ano, quando admitido na função com experiência igual ou superior a 1 ano.

4 - Para efeitos de tempo de estágio, as funções exercidas noutras empresas do ramo contam, para classificação, desde que os trabalhadores apresentem documentação comprovativa, devidamente autenticada pela entidade ou entidades patronais para quem tenham trabalhado.

**CCT entre a ACS-Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira-Para os Trabalhadores dos Super e Hipermercados, Mercarias, Talhos e Barracas-Revisão Global.**

## CAPÍTULO I

### ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### (Área e âmbito)

1 - O presente Contrato Colectivo, adiante designado por CCT, obriga na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na Associação do Comércio e Serviços da RAM e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, e quaisquer que sejam os seus locais de trabalho e sejam filiados no SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM.

2 - Os Outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto à Direcção Regional do Trabalho o respectivo Regulamento de Extensão a todas as empresas ou outras empregadores, a título individual ou colectivo, que desenvolvam actividade económica no âmbito da presente convenção e a que todos os trabalhadores ao seu serviço, filiados ou não no SITAM, nos casos em que aquela entidade não emitir Regulamento.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### (Vigência, Denúncia e Revisão)

1 - Este CCT entrará em vigor nos termos da lei e terá a validade de dois anos, renovando-se por iguais e sucessivos períodos, caso não seja denunciado por qualquer das partes, salvo quanto às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária que vigorarão por período de doze meses.

2 - A Tabela Salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos reactivos a 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**(Período Experimental)**

1 - O período experimental de trabalhadores admitidos por contrato sem termo é de 90 dias.

2 - No caso de trabalhadores admitidos sem termo para categorias incluídas nos níveis III e II, o período experimental é de 180 dias.

3 - No caso do trabalhador, admitidos sem termo para funções de direcção ou categorias de nível I, o período experimental é de 240 dias.

4 - O período experimental de trabalhadores admitidos por contrato a termo é de 15 ou 30 dias, consoante o contrato tenha uma duração inferior a 6 meses, ou igual ou superior a 6 meses.

5 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem qualquer aviso prévio, nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer compensação.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**(Admissão para Substituição)**

1 - A admissão de qualquer profissional, para efeitos de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas somente enquanto durar o impedimento do profissional substituído.

2 - A admissão efectuada nos termos do número anterior, deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, onde fique inequivocamente expresso que o contrato caduca logo que, cessando o impedimento, o trabalhador substituído regresse ao serviço.

3 - No Caso do trabalhador, admitido nos termos dos números anteriores, continuar ao serviço por qualquer razão e por mais de trinta dias após o regresso ao serviço do substituído, a admissão considerar-se-á definitiva, para todos os efeitos, a partir da data da admissão provisória, com direito à remuneração que vinha auferindo.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**(Contratos a Termo)**

Os contratos a termo devem obedecer às condições e regras estipuladas na Lei em vigor, quer nos seus aspectos formais, quer nos seus aspectos substanciais.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**(Mapas de Pessoal)**

1 - Os Mapas de Pessoal serão preenchidos, remetidos às entidades competentes e afixadas nos termos da Lei em vigor.

2 - Sempre que a entidade patronal exerça, de maneira efectiva, a chefia do respectivo estabelecimento, indicar-se-á no Quadro do Pessoal a que se refere o número anterior, o nome e cargo que desempenha, não contando, neste caso, para o quadro de densidades dos Caixeiros.

3 - Logo após o envio, as entidades patronais afixarão durante o prazo de quarenta e cinco dias, nos locais de

trabalho e por forma bem visível, cópia de referido mapa, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas às entidades competentes.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**(Dotações Mínimas)**

1 - Na elaboração do Quadro de Pessoal observar-se-ão as seguintes regras como obrigatórias:

- a) - Um Caixeiro Encarregado com um mínimo de três profissionais caixeiros, cujo cargo poderá ser atribuído à entidade patronal ou ao patrão, desde que esta exerça com regularidade as funções próprias de balcão.
- b) - Um Chefe de Secção, quando, no estabelecimento, coordene, dirija ou controle o trabalho de um grupo de profissionais igual ou superior a três.
- c) - Um Caixeiro de 1.<sup>a</sup>, nos estabelecimentos que tenham ao seu serviço um mínimo de quatro profissionais abrangidos por este contrato, não contando, para esse efeito, os trabalhadores a tempo parcial.
- d) - As empresas que tenham de um até cinco caixeiros, apenas poderão ter ao seu serviço dois estagiários, abrangendo aquele número, qualquer das categorias ou ambas no seu conjunto.
- e) - Nas empresas que tenham ao seu serviço mais de cinco caixeiros, poderão existir quarenta por cento de estagiários, considerados como na alínea anterior.

2 - A classificação dos caixeiros será feita de acordo com o respectivo quadro base (Anexo III), que se refere unicamente às categorias de caixeiros, podendo de Primeiros e Segundo Caixeiros ser superior ao fixado para cada uma das classes.

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

4 - Quando na mesma firma ou na mesma entidade patronal tenham estabelecimentos anexos à fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências, além do estabelecimento central, mas no mesmo distrito, os profissionais abrangidos por este contrato serão considerados para efeitos de classificação prevista nesta cláusula.

5 - Havendo um só trabalhador no estabelecimento, deverá ser classificado como segundo caixeiro, salvo se tiver a seu cargo a orientação do estabelecimento e estiver encarregado de fazer as compras, caso em que será classificado como primeiro caixeiro.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**(Acesso)**

1 - Na promoção do seu pessoal deverão as entidades patronais observar o seguinte:

- a) - Os estagiários serão promovidos a caixeiros de 3.<sup>a</sup> ou operadores de 2.<sup>a</sup> ou operador de caixa nas condições estabelecidas na cláusula 5.<sup>a</sup> do presente contrato.
- b) - Os caixeiros de 3.<sup>a</sup>, operadores de 2.<sup>a</sup>, os caixeiros de 2.<sup>a</sup> e os operadores de 1.<sup>a</sup>, logo que completem 2 anos na mesma categoria, serão automática e obrigatoriamente promovidos à categoria imediatamente superior, respectivamente a caixeiros de 2.<sup>o</sup> e operadores de 1.<sup>a</sup>, ou caixeiros de 1.<sup>a</sup> ou operadores especializados.

2 - As entidades patronais não poderão ter ao seu serviço profissionais classificados de estagiários, desde que não tenham pelo menos um caixeiro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Preferências na Promoção)

1 - Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas na cláusula anterior, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, deverão ter em conta:

- As habilitações literárias, técnicas e profissionais, certificadas por documento da entidade que os tenha ministrado e desde que as partes outorgantes as reputem idóneas.
- Antiguidade na categoria imediatamente inferior aquela cuja promoção se pretenda. No caso de nenhum dos trabalhadores a promover se encontrar na categoria inferior, será considerada antiguidade na empresa.
- Competência e zelo profissionais, que se comprovarão pelos serviços prestados através de uma apropriada avaliação de desempenho de periodicidade anual.

2 - No preenchimento de vagas que venham a ocorrer no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Substituições Temporárias)

Sempre que um profissional substitua outro de categoria e ordenado superiores, terá direito a receber o ordenado do substituto, durante o tempo em que durar a substituição, exceto tratando-se de substituição por motivo de férias e desde que não sejam superiores a 30 dias em cada ano.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Transferência do Trabalhador para outro Local de Trabalho)

1 - A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso previsto na 2.<sup>a</sup> parte do número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista na lei.

3 - A entidade patronal custeará o acréscimo de despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Transmissão do Estabelecimento)

1 - A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão do contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido dos trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo no disposto na cláusula anterior.

2 - O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessados, desde que reclamado pelos interessados até o momento de transmissão.

3 - Para efeito do número anterior, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar aos seus créditos.

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

### CAPÍTULO III

#### DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Deveres da Entidade Patronal)

A entidade patronal deve:

- Tratar o trabalhador com urbanidade e evitar observações que possam ferir a sua dignidade;
- Pagar pontualmente a retribuição devida;
- Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente, quanto a ventilação, higiene e indispensáveis requisitos de segurança;
- Facilitar aos trabalhadores, nos termos da Lei, o exercício de cargos para que seja eleito ou nomeado em organismos sindicais, Instituições de Previdência, Comissões de Trabalhadores, Sindicais ou outras;
- Não impedir, nos termos da Lei, o exercício das respectivas funções aos delegados sindicais;
- Sem prejuízo do disposto na lei, não exigir do trabalhador funções manifestamente incompatíveis com a respectiva categoria, características do seu sector ou possibilidades físicas.
- Facilitar ao trabalhador a sua preparação e actualização profissionais;
- Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato individual de trabalho desde CCT e da Lei em vigor;
- Facilitar aos que ingressam na profissão todo o auxílio pedagógico possível;
- Passar aos trabalhadores, quando da cessação do respectivo contrato, certificados donde conste a data de admissão e cessação e o cargo ou cargos (profissão e categoria) que o trabalhador desempenhou;
- Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Deveres do Trabalhador)

O trabalhador deve:

- Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- Obedecer à entidade patronal e os seus superiores em tudo o que não se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- Cumprir o horário de trabalho convencionado e comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Tratar com urbanidade a entidade patronal e os seus representantes, os outros trabalhadores e o público;
- Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;

- f) Guardar segredo profissional, não praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a empresa e não negociar por conta própria ou alheia em consequência com ela;
- g) Contribuir para o aumento de rendimento da empresa em que esteja inserido;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e usar de verdade e isenção e espírito de justiça nas informações que deve prestar a respeito dos seus subordinados;
- i) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- j) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e comparecer aos exames médicos para que tenha sido convocado pela Entidade Patronal;
- l) Desempenham na medida do possível o serviço de outros trabalhadores, impedidos de comparecer ao serviço;
- m) Cumprir as demais obrigações decorrentes deste CCT.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Garantias do Trabalhador)

1 - É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções, por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na Lei, neste CCT ou quando, precedendo autorização da entidade competente, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do Trabalhador, salvo o disposto na lei e neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto na lei e neste CCT.
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 - A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contração do disposto no número anterior, considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com direito à indemnização fixada por lei.

#### CAPÍTULO IV

##### PRESTAÇÃO DE TRABALHO

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Horário de Trabalho - Princípios Gerais)

1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação da hora do início e do termo do período normal de trabalho diário e bem como os intervalos de descanso.

2 - Compete à entidade patronal o estabelecimento dos horários de trabalho nos termos legais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 - O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, sendo o período de trabalho diário máximo de 8 horas.

2 - O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso que não pode ser inferior a trinta minutos, nem superior a três horas, depois de três a cinco horas consecutivas de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato cujo horário não preveja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das treze horas nem ao domingo, têm direito a um dia e meio de descanso semanal que coincidirá com o período de Sábado à tarde e o Domingo.

2 - Nos horários que sejam organizados por forma a que haja prestação de trabalho ao Sábado a partir das treze horas, mas não ao domingo, os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal obrigatório, que será o Domingo, e a um dia de descanso semanal complementar, gozado na mesma semana a que se reporta, em regime rotativo, de Segunda-feira a Sábado, inclusive.

Parágrafo Único - Por acordo escrito com o trabalhador, o descanso complementar poderá ser gozado de forma diversa.

3 - Nos horários organizados por forma a prevenirem prestação de trabalho ao Sábado para além das treze horas e ao Domingo, os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal obrigatório, organizado de forma rotativa, de modo a coincidir com o domingo de quatro em quatro semanas, e um dia de descanso semanal complementar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Descanso diário)

1 - As actividades abrangidas por esta convenção colectiva são caracterizadas pela necessidade de assegurarem a continuidade do serviço.

2 - Em conformidade com o número anterior, é garantido ao trabalhador um período de descanso de nove horas seguidas, entre dois períodos diários de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Organização do horário de trabalho)

1 - Os horários de trabalho são organizados e afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

2 - As alterações dos horários devem ser afixadas ou comunicadas aos trabalhadores com oito dias de antecedência.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**(Trabalho a tempo parcial)**

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 35 horas.

2 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato poderão trabalhar a tempo parcial, não sendo a sua retribuição tendo em conta o seu período normal de trabalho semanal, inferior a proporção da retribuição auferido por trabalhador a tempo completo, em situação comparável.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**(Trabalho suplementar)**

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, com o consentimento do empregador, fora do horário de trabalho, com as excepções contempladas na lei e neste contrato colectivo de trabalho.

2 - O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho.
- b) Em casos de força maior ou quando as entidades patronais tenham de prevenir ou reparar prejuízos graves.

3 - O trabalho suplementar será sempre registado imediatamente antes e após o seu termo.

4 - O trabalho suplementar está sujeito ao limite de duzentas horas por ano, incluindo o trabalho prestado por trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**(Dispensa de trabalho suplementar)**

O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**(Trabalho nocturno)**

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**(Trabalho em dias de descanso)**

1 - O trabalho em dias ou meios dias de descanso semanal só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>.

2 - A prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia de descanso compensatório, o qual será gozado num dos três dias seguintes, sem perda de retribuição, salvo acordo em contrário.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**(Isenção de horário de trabalho)**

Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, chefia, supervisão, coordenação, confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como aqueles que executem trabalhos preparatórios, complementares ou de carácter técnico que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho e ainda aqueles que exerçam tarefas ou funções fora do estabelecimento ou em mais do que um estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**(Trabalho não compreendido no contrato)**

1 - Os profissionais devem em princípio exercer as funções inerentes à actividade que foram contratados, a qual corresponde á sua categoria profissional.

2 - A actividade contratada compreende ainda as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detende a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

**CAPÍTULO V****Retribuição do Trabalho**Cláusula 31.<sup>a</sup>**(Retribuições mínimas)**

As retribuições mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do respectivo anexo II, sendo as empresas classificadas, por este efeito em dois grupos: I e II.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**(Tempo e forma de pagamento)**

1 - O pagamento da retribuição será efectuado até ao último dia de cada mês.

2 - No acto do pagamento, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número da inscrição na instituição da previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 - O pagamento das retribuições variáveis deverá ser efectuado no mês seguinte àquele a que respeita, mediante recibo com discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

4 - A entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque, depósito ou transferência bancária à ordem do trabalhador.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**(Remuneração do trabalho suplementar)**

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

- a) 75% para as duas primeiras horas;
- b) 150% para as restantes.

2 - A fórmula a considerar no cálculo da remuneração das horas simples para a remuneração de trabalho suplementar é a seguinte:

$$\text{Hora Simples (HS)} = \frac{\text{Retribuição Mensal} \times 12}{\text{Período Normal de Trabalho Semanal} \times 52}$$

Cláusula 34.<sup>a</sup>**(Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado)**

1 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado será pago com acréscimo de 150% sobre a retribuição do trabalho.

2 - Se o dia de descanso, referido na parte final do n.º 2, da cláusula 28.<sup>a</sup>, não for concedido, o trabalho nele prestado será pago com um acréscimo de 150%.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**(Remuneração do trabalho nocturno)**

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 50% à retribuição do trabalhador.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**(Remuneração da Isenção do horário de trabalho)**

A isenção do horário de trabalho, que será sempre da iniciativa da entidade patronal, dá ao trabalhador direito a uma retribuição especial correspondente a 25% da sua retribuição mensal, caso a modalidade da isenção corresponda à não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**(Retribuição dos profissionais que exercem funções inerentes a diversas categorias)**

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

2 - O caixeiro que trabalha exclusivamente em talhos e, cumulativamente com a sua categoria corta carne, com excepção de carnes frias, auferirá mais 33,41 euros mensais, sobre a sua retribuição.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**(Subsídio de Natal)**

1 - Os profissionais com mais de um ano de serviço efectivo terão a um subsídio de Natal, também conhecido por décimo terceiro mês, corresponde a um mês de retribuição, excepto para os trabalhadores com retribuição mista (parte fixa e parte variável), cuja parte variável, no caso

das comissões, será igual a doze avos do montante das auferidas nos últimos doze meses ou do tempo de execução do contrato se de duração inferior.

2 - O subsídio de natal deverá ser pago até dia 15 de Dezembro.

3 - No ano de admissão, este subsídio será proporcional aos meses de serviço efectivamente prestado.

4 - Suspendendo-se o contrato de trabalho, por motivo de doença, aplica-se o seguinte regime:

- a) No ano da suspensão, os profissionais terão direito a um subsídio de natal, proporcional aos meses de serviço prestado nesse ano.
- b) No ano da cessação da suspensão, se esta não ocorrer no mesmo ano do início da suspensão e desde que se verifique uma prestação efectiva de seis meses de serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal por inteiro.

5 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**(Retribuição das férias e do subsídio de férias)**

1 - A retribuição do período de férias é igual à retribuição do trabalhador para o mesmo período de tempo, como se estivesse ao serviço efectivo.

2 - Os trabalhadores terão direito a um subsídio de férias, cujo cálculo compreende a retribuição mensal, as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho e ainda o valor médio mensal das comissões auferidas nos últimos doze meses.

3 - O subsídio referido no número anterior será sempre pago antes do início do período de férias.

4 - No caso previsto no número 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>, o subsídio de férias será proporcional à antiguidade do trabalhador e corresponderá à retribuição de férias para o mesmo período.

5 - A concessão, por qualquer motivo, de férias inferiores ao estabelecido neste contrato colectivo, não confere aos trabalhadores o direito de receberem subsídio maior do que o fixado pela lei por este contrato colectivo.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**(Abono para falhas)**

1 - Aos trabalhadores a exercerem efectivamente funções de caixa será atribuído um abono para falhas, no valor de 20,21 Euros, enquanto se mantiverem nesse exercício efectivo.

2 - Os trabalhadores que substituíam os referidos no número anterior, terão direito ao mesmo abono durante o tempo da substituição.

Cláusula 40.<sup>a</sup> A**(Subsídio de Alimentação)**

A todos os trabalhadores abrangidos pelo CCT, será garantido um subsídio de alimentação no valor de 2,00 euros por cada dia completo de trabalho.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**(Diuturnidades)**

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 10% da retribuição mínima da tabela salarial, por cada três anos de permanência na categoria profissional, sem acesso obrigatório ou automático até ao limite de cinco diuturnidades em toda a carreira profissional.

2 - Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma categoria profissional, contar-se-á desde a data de ingresso do trabalhador na mesma, ou no caso de não se tratar da primeira diuturnidade relativa da última diuturnidade.

3 - Tratando-se, porém, da primeira aplicação do regime de diuturnidade, o trabalhador terá direito a uma primeira diuturnidade, nos termos do n.º 1.

4 - Quando o trabalhador apenas ingresse noutra categoria profissional, as diuturnidades deixarão de subsistir, mantendo, porém, os trabalhadores direito às diuturnidades vencidas, enquanto o montante da sua remuneração, acrescida dessas diuturnidades, for superior ao da retribuição correspondente à categoria profissional em que se achem classificados.

5 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial, com direito a diuturnidades, nos termos do n.º 1, terão direito a diuturnidades na proporção do tempo de trabalho prestado, relativamente ao horário praticado na empresa.

6 - Os trabalhadores habilitados com curso de aperfeiçoamento ou formação profissional, têm direito a uma diuturnidade no valor de 12%, da retribuição da tabela salarial, de três em três anos, até ao limite de 4 diuturnidades. Porém, o valor das diuturnidades de curso além da primeira, será de 10%, no caso do trabalhador não frequentar novos cursos.

7 - Para efeitos de diuturnidades de curso, o decurso de cada período de três anos, contar-se-á desde a data da sua obtenção ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

8 - Tratando-se, porém, da primeira aplicação do regime de diuturnidades de curso, o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade, nos termos do n.º 6, ainda que o tenha concluído há três ou mais anos.

9 - Para efeitos de diuturnidades de curso, são considerados cursos de aperfeiçoamento ou formação profissional, apenas os cursos que estejam relacionados e que tenham, sido ou venham a ser visados e reconhecidos como tais, pela ACS e pelo Sindicato outorgante, no próprio documento que certifique a sua conclusão.

10 - Os trabalhadores com vinte e cinco anos de serviço ou que tenham completado cinquenta e cinco anos de idade, terão direito a uma diuturnidade no valor de 5% da tabela salarial, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido antes da entrada em vigor deste contrato.

11 - Para o limite das diuturnidades fixado nos n.ºs 1, 6 e 10, contam-se as diuturnidades devidas e vencidas pelo IRC, anteriormente aplicável.

12 - As diuturnidades referidas nos n.ºs 1, 6 e 10 serão acumuláveis.

13 - Fica expressamente entendido que a tabela salarial referida nos números anteriores desta cláusula, para efeitos de diuturnidades nela previstas, é a vigente na data da respectiva aquisição ou vencimento.

14 - Considera-se como diuturnidade, para efeitos desta cláusula, qualquer aumento de remuneração voluntariamente concedido pela entidade patronal, de valor igual ou superior à diuturnidade a que o profissional teria direito por força desta cláusula, desde que efectuado dentro dos seis meses anteriores à data em que a mesma se venceria.

15 - Os trabalhadores classificados em categorias profissionais com acesso obrigatório ou automático, não têm direito às diuturnidades relativas à permanência nas categorias previstas nesta cláusula.

**CAPÍTULO VI****Suspensão da prestação do Trabalho****Secção I****Descanso Semanal e Feriados**Cláusula 42.<sup>a</sup>**(Feriados Obrigatórios)**

1 - São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

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

2 - Além dos feriados obrigatórios, apenas poderão ser observados:

- Terça-feira de Carnaval. Em substituição, e por acordo entre as partes, poderá ser observado a Terça-feira de Carnaval, período da tarde, e a Quarta-feira de Cinzas, período da manhã;
- Feriado Municipal da localidade de trabalho do trabalhador.

3 - O trabalhador terá direito à retribuição referente aos feriados.

**Secção II****Férias**Cláusula 43.<sup>a</sup>**(Princípios Gerais)**

1 - O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito, no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

3 - Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, devendo, porém, ser feita nova marcação. Quando se verificar a situação prevista neste número, relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como do seu termo.

Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou durante as mesmas, mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse mesmo ano, podem ainda ser gozadas no ano seguinte até ao fim de Março.

Caso o trabalhador continue doente até este mês, terá, então direito ao respectivo subsídio de férias e retribuição correspondente ao período de férias não gozadas.

A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 - O Trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **(Período de férias)**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a 22 dias úteis de férias anuais, sem prejuízo do regime de majoração previsto na Lei.

2 - No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após 6 meses da execução do contrato, a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de antiguidade, até ao máximo de vinte dias úteis.

3 - O período de férias deve ser marcado por comum acordo entre entidade patronal e trabalhador até 15 de Abril de cada ano.

4 - Na falta de acordo, cabe à entidade patronal a elaboração do mapa de férias nos termos legais, devendo proceder à marcação das férias com uma antecedência mínima de 15 dias sobre o seu início.

5 - Deve ser possibilitado aos cônjuges e respectivos descendentes que trabalhem na mesma empresa o gozo das férias em idêntico período.

6 - As férias devem ser gozadas ininterruptamente. O Trabalhador pode, porém solicitar ou acordar que sejam gozadas interpoladamente, nos termos e condições estabelecidas na Lei.

7 - Cessando o contrato de trabalho com duração igual ou superior a 12 meses, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a remuneração e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado desde 1 Janeiro do ano em que se verificar a cessação do contrato de trabalho.

8 - O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta sempre para efeitos de antiguidade.

9 - A contagem do período de férias faz-se a partir do dia útil em que as mesmas tiveram início, devendo, salvo acordo do trabalhador em contrário, coincidir com o primeiro dia útil da semana.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **(Encerramento do estabelecimento para gozo de férias)**

Poderá a entidade patronal, nas condições e termos da lei em vigor, encerrar total e parcialmente o estabelecimento.

#### **Secção III**

#### **Faltas**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **(Noção de faltas)**

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que deverá desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 - No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **(Tipo de faltas)**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) Até 5 dias consecutivos pelo falecimento de: cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, padrasto, madrasta, genro ou nora;
- c) Até 2 dias consecutivos pelo falecimento de: avós, bisavós, netos, cunhados, irmãos e demais pessoas que vivam em conunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores, desde que legalmente constituída;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais ou até 15 dias por ano em caso de necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado, enteado com menos de 10 anos de idade;
- f) Desempenho das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário, para ocorrer a sinistros;
- g) Durante o dia de doação gratuita de sangue, até ao máximo anual de duas doações;
- h) Outros motivos que sejam prévia e posteriormente autorizados pela entidade patronal.

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



Cláusula 48.<sup>a</sup>**(Prova das faltas justificadas)**

1 - Todas as faltas referidas no n.º 2 da cláusula anterior, serão justificadas documentalmente da forma que a seguir se indica:

- a) As mencionadas na alínea a), mediante a apresentação da certidão de casamento ou respectiva fotocópia;
- b) As mencionadas na alínea b) e c), mediante a apresentação da certidão de óbito do familiar ou respectiva fotocópia;
- c) As mencionadas na alínea d), mediante comunicação escrita da associação sindical, instituição de previdência ou comissão de trabalhadores;
- d) As mencionadas na alínea e):

Doença - mediante a apresentação do boletim de baixa do centro de saúde, da declaração do estabelecimento hospitalar ou por atestado médico;

Acidente - mediante a apresentação do boletim de baixa da seguradora ou da declaração do estabelecimento hospitalar;

Obrigações legais - mediante declaração escrita da entidade que determine esse cumprimento;

Prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar - mediante declaração da entidade clínica, comprovativa da assistência.

- e) As mencionadas na alínea f) por declaração escrita do respectivo organismo;
- f) As mencionadas na alínea g), mediante a apresentação da declaração escrita do organismo hospitalar ou clínica particular;

2 - A apresentação da justificação não pode em qualquer caso ultrapassar o dia seguinte ao regresso ao serviço, salvo quanto a certidões ou documentos oficiais, que serão apresentados logo que seja possível a sua obtenção, sob pena de implicar a consideração das faltas como injustificadas.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**(Comunicação da falta justificada)**

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

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

3 - No caso de se prolongar no tempo o motivo justificativos das faltas, este deve ser novamente comunicado por escrito.

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>**(Efeitos das faltas)**

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

2 - Determinam perda da retribuição as faltas ainda que justificadas, dadas nos casos da alíneas d) e e) do n.º 2 da cláusula 47.º, salvo disposição legal em contrário e ainda as constantes das alíneas f) e g), quando, conjuntamente com outras que forem qualificadas como tal, por lei especial, ultrapassem 30 dias por ano.

3 - As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador, independentemente do respectivo cômputo, para efeitos disciplinares.

4 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso, imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

5 - No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício de prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

6 - Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do número 2 da cláusula 47.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 - Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar do ano de admissão.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**(Cálculo do valor da retribuição horária para efeitos de faltas)**

Para efeitos de faltas, o valor da retribuição horária será calculado, segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

Em que Rm é o valor da retribuição mensal e o n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**(Licença sem retribuição)**

1 - Poderão ser concedidas, aos trabalhadores que as solicitarem por escrito, licenças sem retribuição, designadamente para efeitos de frequência de curso de aperfeiçoamento profissional.

2 - O período de licença sem retribuição não conta como tempo de serviço, para quaisquer regalias previstas neste CCT, excepto no que se refere à antiguidade.

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

4 - Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Dispensas)**

1 - Todos os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços sem perda de retribuição, de antiguidade, de dias de férias ou quaisquer outros direitos, para tratar de assuntos da sua vida particular, que não possam ser tratados fora do período de trabalho.

2 - Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovado de impossibilidade.

**Secção IV**

**Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Impedimento prolongado respeitante ao trabalhador)**

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e se prolongue, ou seja previsível que se prolongue, por um período superior a um mês, nomeadamente, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, à categoria, à antiguidade e demais regalias a que tinha direito ou lhe estavam atribuídas, não sendo, contudo, devida a retribuição, de acordo com a lei.

2 - Fica expressamente entendido que, não obstante o disposto no número anterior, o trabalhador em situação de impedimento prolongado que abranja todo um ano civil, não tem direito a férias, nem ao respectivo subsídio e 13.º mês.

3 - O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

**Capítulo VII**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Causas da extinção do contrato de trabalho)**

O Contrato de trabalho cessa por:

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Rescisão com justa causa)**

1 - Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode resolver o contrato de trabalho, comunicado, por escrito, à outra os factos que estiveram na sua origem.

2 - Para efeito do disposto no número anterior e, no caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador, a entidade patronal deve sempre instaurar o respectivo processo disciplinar, dentro de sessenta dias após tomar conhecimento da infracção.

3 - O disposto no número anterior não prejudica o estabelecido na lei para a elaboração eventual de processos de inquérito, e consequentes efeitos em termos de prazo para instauração do competente processo disciplinar.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador)**

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

- a) Necessidades de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2 - A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei e neste contrato.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Despedimento por facto imputável ao trabalhador)**

1 - São proibidos os despedimentos por motivos políticos ou ideológicos.

2 - Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato seja a termo ou sem termo.

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierárquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe está confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática, no âmbito da empresa, de actos lesivos da Economia Nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente, de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre trabalhadores da empresa, elementos dos Corpos Sociais ou sobre a entidade patronal individual, não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações, relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **(Denúncia por iniciativa do trabalhador)**

1 - O trabalhador tem o direito de denunciar o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, mediante comunicação escrita enviada à entidade patronal, com a antecedência mínima de 60 dias, relativamente à data em que o pretende fazer cessar.

2 - O prazo referido no número anterior é de 30 dias se o trabalhador tiver até dois anos de antiguidade.

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

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Trabalho de mulheres, de menores e de estudantes**

##### **Secção V**

##### **Trabalho feminino**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **(Trabalho de mulheres)**

1 - Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal:

- a) Durante o período da gravidez e até 5 meses após parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam esforços físicos susceptíveis de provocar lesões fetais ou o desprendimento da placenta e vibrações mecânicas, serão, sempre que possível, transferidas a seu pedido ou por prescrição médica para trabalhos que as não prejudiquem, correspondentes à sua categoria profissional e sem prejuízo da retribuição;

A trabalhadora pode ser dispensada do trabalho, sem retribuição, sempre que não seja possível aplicar o disposto nesta alínea;

- b) Por ocasião do parto mesmo que prematuro, uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, ou período maior em situações de risco clínico devidamente atestado por médico ou por declaração do centro de saúde;
- c) Duas horas por dia seguidas ou interpoladas, sem perda da remuneração, até 12 meses após o parto;
- d) Dispensa da prestação do trabalho suplementar, enquanto durar a gravidez e até 12 meses após o parto;

- e) Redução do tempo de trabalho para metade, com a correspondente diminuição de vencimento, desde que os seus interesses familiares o exijam e seja possível à entidade patronal satisfazer essa pretensão, sem prejuízo do serviço;
- f) Consultas pré-natais fora do horário normal de trabalho. No entanto, quando só seja possível ter estas consultas durante o horário de trabalho, a trabalhadora deve apresentar o devido documento justificativo dessa situação.

2 - São proibidos ou condicionados às mulheres os trabalhos que envolvem exposição a agentes físicos, químicos ou biológicos, nos termos da lei.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **(Licença por paternidade)**

O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados nos trinta dias após o nascimento do filho.

### **Secção VI**

#### **Trabalho de menores**

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **(Princípio Geral)**

As entidades patronais devem dentro dos mais são princípios, zelar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### **(Direitos dos Menores)**

1 - Os menores abrangidos por este CCT não podem ser obrigados à prestação de trabalho suplementar antes das oito e depois das vinte horas.

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

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

4 - Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico, nas respectivas fichas clínicas ou caderneta própria.

### **Secção VII**

#### **Trabalhadores Estudantes**

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **(Direitos Especiais)**

1 - Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 - As entidades patronais ou serviços 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.

3 - Quando não seja possível a aplicação do regime consagrado no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição, subsídios e demais regalias, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 - A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade patronal, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento das empresas ou serviços.

5 - A dispensa de serviço para frequência de aulas previstas no número 3 desta cláusula, poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas - dispensa até 4 horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis a trinta e nove horas - dispensa até 5 horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas - dispensa até 6 horas;

6 - Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos números 3 e 5 desta cláusula cessam quando tenham sido utilizados para fins diversos ou em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou/e factos constitutivos de direitos.

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

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista nos anteriores n.ºs 3 e 5;
- b) Não tiver aproveitamento no ano escolar em curso ou na aprovação em metade das disciplinas em que está matriculado.

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

- a) Por cada disciplina, dois para a prova escrita, mais dois dias para a prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, 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 quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

9 - Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas;

10 - As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova de autenticidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

11 - Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

12 - Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento.

13 - Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias de licença sem retribuição, desde que o requeiram com um mês de antecedência.

14 - Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

15 - Tendo em conta as avaliações de desempenho, têm preferência em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

16 - Para beneficiar das regalias estabelecidas neste CCT, deve o trabalhador estudante:

- a) Junto à entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano;
- b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

17 - Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

18 - Para efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação, em pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arrendondando-se por defeito, este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

## CAPITULO IX

### Segurança Social e Segurança e Higiene no trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### (Princípios Gerais)

1 - O trabalho deve ser organizado executado em condições de disciplina, de segurança e de higiene.

2 - A entidade patronal deve observar os preceitos legais e regulamentares no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 - Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de segurança e higiene no trabalho.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**(Contribuições)**

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente CCT, contribuirão pontualmente para as instituições de Previdência ou de Segurança Social, que obrigatoriamente abranja umas e outras, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**(Acidentes de Trabalho e Doenças)**

1 - As situações de incapacidade temporária ou permanente, parcial ou absoluta, resultantes de acidentes de trabalho ou doença profissional, regular-se-ão pelas disposições da legislação aplicável.

2 - Não obstante o disposto no número anterior, a entidade patronal garantirá ao trabalhador, em caso de incapacidade temporária por doença ou acidente de trabalho, o pagamento da diferença entre o subsídio pago pelo Centro regional da Segurança Social ou pela Companhia de Seguros, respectivamente, e a retribuição mensal líquida à data do início da incapacidade temporária, durante dez dias por ano, seguidos ou interpolados.

3 - Se o contrato de trabalho cessar, seja a que título for, antes de decorrido o prazo referido no número precedente, cessa também a obrigatoriedade do pagamento do complemento acima previsto.

**CAPÍTULO X****Disciplina**Cláusula 68.<sup>a</sup>**(Infracção Disciplinar)**

Considera-se infracção disciplinar qualquer acção ou omissão dolosa ou culposa praticada pelos trabalhadores, com violação dos seus deveres previstos no presente CCT ou na lei geral.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**(Exercício da Acção Disciplinar)**

1 - A infracção disciplinar prescreve no prazo legalmente fixado, a contar do momento em que for cometida.

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo legalmente estabelecido relativamente à data em que a infracção foi conhecida pelo empregador.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**(Sanções Disciplinares)**

1 - As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa.

2 - A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

3 - Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea d) do n.º 1, incidirão apenas as contribuições obrigatórias para Instituições de Previdência.

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

Cláusula 71.<sup>a</sup>**(Recursos)**

Das sanções aplicadas poderá o trabalhador recorrer nos termos previstos na lei.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**(Suspensão do Trabalhador)**

1 - Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de direitos, o trabalhador até à conclusão do processo, se a sua presença no local de trabalho for considerada inconveniente.

2 - A comissão sindical da empresa e o trabalhador serão avisados, por escrito, da suspensão do trabalhador.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**(Despedimento - Processo Disciplinar)**

1 - Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa expresso na cláusula 58.<sup>a</sup>, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, se a mesma existir, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 - O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 - A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 5 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 - Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que sempre será entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 - Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 5 dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 - Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7 - O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido da suspensão do despedimento.

8 - A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 - O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Nulidade do despedimento)

1 - A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 - O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como, à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na lei geral, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até a data da sentença.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

1 - Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto do profissional:

- Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, previdência, delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e comissões de trabalho existentes no sindicato;
- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem.

2 - Até à prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados na alínea a) e b) do número anterior, ou até 1 ano, após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 - O exercício das funções a que se refere a alínea c), do n.º 1 desta cláusula, deverá ser obrigatoriamente comunicado pelo sindicato às empresas por carta registada, com aviso de recepção, sob pena de a sanção não poder ser considerada abusiva.

4 - Se o despedimento for considerado abusivo nos termos desta cláusula ou se disser respeito a dirigentes sindicais, dirigentes de previdência, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores de empresas e de comissão de trabalho criadas no sindicato e trabalhadores que façam parte, como membros de qualquer corpo

administrativo ou organismos públicos, aquela indemnização estabelecida na cláusula seguinte será paga em dobro.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por Sanção Abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, dá, ao trabalhador punido, direito a ser indemnizado nos termos gerais, com as seguintes alterações:

- Se a sanção consistiu no despedimento e se o trabalhador optar pela indemnização, esta não será inferior ao dobro do valor da retribuição mensal, por cada ano de serviço e no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, não será nunca inferior à remuneração correspondente a 12 meses;
- Tratando-se de suspensão com perda de remuneração, a indemnização nunca será inferior ao décuplo da remuneração perdida.

## CAPÍTULO XI

### Recompensas

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Recompensas)

1 - Aos profissionais que se distinguirem pela sua competência, zelo, dedicação ou serviço relevantes, poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

- Louvor verbal;
- Louvor escrito;
- Gratificação pecuniária;
- Concessão de licença e outras regalias excepcionais.

2 - As recompensas previstas na alínea b) e seguintes do corpo desta cláusula, serão registadas na folha de serviços do profissional.

## CAPÍTULO XII

### Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Princípios Gerais)

1 - É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que, na área da sua actividade, represente a categoria respectiva.

2 - Os trabalhadores e o sindicato têm a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa nos termos da lei.

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Conceitos fundamentais)

1 - Para efeitos deste capítulo, entende-se por :

- Dirigente Sindical - elementos dos corpos gerentes do Sindicato e ainda dos corpos gerentes das Uniões, Federações e Confederações;

- b) Delegado Sindical - o representante do respectivo Sindicato na empresa;
- c) Comissão Sindical da Empresa - Organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção;
- d) Comissão Intersindical da Empresa - Organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

2 - A constituição, número, designação e distribuição dos delegados e da comissão sindical da empresa serão regulados nos termos da lei em vigor.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**(Comunicação)**

1 - As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**(Exercício da actividade sindical na empresa)**

O exercício da actividade sindical nas empresas é regulado pelo disposto na lei geral.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Formalidades**

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresas ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidas a escrito.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**(Quotização Sindical)**

1 - As entidades patronais poderão deduzir à remuneração mensal, nos termos da Lei, as quotas que os seus trabalhadores tenham de pagar ao Sindicato.

2 - Por solicitação expressa do trabalhador, reduzida a escrito, a entidade empregadora deverá descontar no respectivo recibo o valor de quota sindical e remetê-la para o sindicato até ao dia 20 do mês seguinte.

**CAPÍTULO XIII**

**(Comissão Paritária)**

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**(Constituição da Comissão Paritária)**

1 - Será criado uma Comissão Paritária constituída por 4 vogais, em representação em igual número da Associação Patronal e da Associação Sindical Outorgantes.

2 - Por cada vogal efectivo poderão ser designados 2 substitutos.

3 - Os representantes da Associação Patronal e Sindical, junto da Comissão Paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 - A comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**(Competência)**

Compete à Comissão Paritária:

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

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**(Funcionamento)**

1 - A Comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito à outra parte e à Direcção Regional do Trabalho.

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

3 - As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das Convenções Colectivas, e consideram-se para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 - A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões sem direito a voto, um representante da Direcção Regional do Trabalho.

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

**CAPÍTULO XIV**

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**(Revogação)**

1 - O regime constante da presente convenção entende-se globalmente mais favorável para os trabalhadores que o previsto nos, Instrumentos de Regulamentação anteriores.

2 - São revogados os Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho anteriormente aplicáveis na mesma área e âmbito, publicados no Joram n.º 8, II Série

Suplemento de 18/03/82 e no Joram n.º 10, III Série, de 18/03/05.

3 - O presente CCT não prejudica porém, regalias e direitos individuais anteriormente adquiridos desde que uma e outras se reportem a matérias não contempladas na presente convenção e não sejam contrárias ao nela previsto.

### Declaração

Declaramos conforme previsto na alínea h), do art.º 543.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, que o número de empregadores abrangidos pela presente Convenção Colectiva é de 296 e que os trabalhadores abrangidos são 2.700.

### ANEXO I

#### CATEGORIAS PROFISSIONAIS

##### Descrição de Funções:

1 - Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados conforme as funções que desempenham numa das seguintes categorias:

**Gerente Comercial** - O profissional que organiza e dirige um ou mais estabelecimentos comerciais por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos profissionais sob as suas ordens.

**Chefe de Compras** - É o profissional especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda nos estabelecimentos.

**Gerente de Loja** - Profissional que, no Supermercado ou Hipermercado, com uma área superior a 500m<sup>2</sup>, dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas, e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

**Caixeiro Encarregado** - O profissional que no estabelecimento comercial substitui a entidade patronal ou gerente comercial na ausência destes e dirige o serviço e o pessoal.

**Chefe de Secção/Operador Encarregado** - Profissional que coordena, dirige e controla o trabalho numa secção do estabelecimento ou num estabelecimento com uma área até 500m<sup>2</sup>.

**Operador de Super e Hipermercado** - Profissional que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação, controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor.

Colabora nos inventários periódicos. Pode, também, proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Pode operar máquinas de embalar, assegurando a sua conservação e limpeza. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções, ou em regime de rotação por todas as funções.

**Caixeiro** - É o profissional que vende mercadorias ao público, informa-se do género de produtos que o cliente deseja, auxiliando-o a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, anuncia o preço e as condições de venda, esforçando-se por consegui-la, elabora notas de encomenda.

É, por vezes, encarregado de fazer inventários periódicos das existências.

**Demonstrador** - Profissional que exclusivamente faz demonstrações de artigos para venda em estabelecimentos comerciais.

**Conferente** - Profissional que procede, exclusivamente, à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída num estabelecimento comercial.

**Repositor** - O profissional que prepara a execução de encomendas ou pedidos, separando as mercadorias ou materiais através da nota respectiva. Pode reparar nos locais devidos os materiais ou mercadorias que são pedidos para os armazéns principais.

**Distribuidor** - O profissional que, não efectuando serviços de balcão, distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

**Operador de Caixa** - Profissional que recebe em numerário, cheques ou outras formas de pagamento, dos produtos levados pelos clientes, conforme o caso, regista as operações.

Faz e verifica a caixa ao fim de cada dia. Pode ainda dar apoio aos operadores de super e hipermercado.

**Empregado de Limpeza** - Profissional que faz serviços de limpeza e cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento e de outras tarefas indiferenciadas, nas quais predomina o esforço físico.

**Estagiários** - Profissional que, terminando o período de estágio, é promovido a Caixeiro de 3.ª ou Operador de Super e Hipermercado de 2.ª, ou Operador de Caixa.

#### Critério Diferenciador da Tabela:

**Grupo I** - Abrange Super e Hipermercados, Barracas, Talhos, Cooperativas, e estabelecimentos de venda ao público a retalho de produtos alimentares de fabricação própria.

**Grupo II** - Abrange Mini-Mercados, restantes estabelecimentos, incluindo as Bancas do Mercado.

### ANEXO II

#### TABELASALARIAL/ VÍVERES

Graus	Categorias	Grupo I	Grupo II
I	Gerente Comercial (a)	€ 634,75	€ 546,64
II	Chefe de Compras Gerente de Loja	€ 588,20	€ 511,36
III	Caixeiro Encarregado Chefe de Secção ou Operador Encarregado de Super e Hipermercado	€ 537,16	€ 464,13
IV	Caixeiro de 1.ª ou Operador Especializado	€ 489,33	€ 424,50
V	Caixeiro de 2.ª ou Operador de 1.ª de Super e Hipermercados Operador de Caixa Demonstrador Conferente	€ 458,43	€ 402,64



Graus	Categorias	Grupo I	Grupo II
VI	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ou Operador de 2. <sup>a</sup> de Super e Hipermercados Estagiário a Operador de Caixa de 2. <sup>o</sup> Ano Repositor	€ 434,96	SMR*
VII	Estagiário a Caixeiro 2. <sup>o</sup> Ano Estagiário a Operador de Super e Hipermercado de 2. <sup>o</sup> Ano Estagiário a Operador de caixa de 1. <sup>o</sup> Ano Distribuidor Empregada de Limpeza	SMR*	SMR*
VIII	Estagiário a Caixeiro de 1. <sup>o</sup> Ano Estagiário a Operador de Super e Hipermercado de 1. <sup>o</sup> Ano	SMR*	SMR*

a) Aplica-se exclusivamente aos profissionais sem participação no capital social da empresa para quem trabalham.

\*SMR-Salário Mínimo Regional (€ 393,60)

A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 Janeiro de 2006.

### ANEXO III

#### Quadro base para a classificação dos caixeiros

CAIXEIROS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>1.<sup>o</sup> Caixeiro</b>			1	1	1	1	2	2	3	3
<b>2.<sup>o</sup> Caixeiro</b>	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
<b>3.<sup>o</sup> Caixeiro</b>		1	1	2	2	3	3	3	3	4

**Nota:** Havendo mais de dez caixeiros, observar-se-ão, quanto aos que excederem a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

Funchal, 28 de Abril de 2006.

Pelo SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM.

Ivo Silva - Membro da Direcção  
Fernando Dantas-Membro da Direcção

Pela ACS-Associação do Comércio e Serviços da RAM.

Tânia Oliveira-Mandatária  
Nélia Gomes-Mandatária  
Tânia Pinto Correia-Mandatária  
Elisabete de Sousa-Mandatária

Depositado em 6 de Junho de 2006, a fl.<sup>as</sup> 26 do livro n.º 2, com o n.º 15/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.