

CCT entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a ACS - Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM - Revisão Global.

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 - O presente Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e na

Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento que estejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e, ainda, os trabalhadores ao serviço das Associações signatárias.

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

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 - O período de vigência do presente contrato colectivo de trabalho (CCT) será de vinte e quatro meses, entrando em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos da lei, renovando-se sucessivamente por períodos de doze meses até ser denunciado.

2 - Porém, a Tabela Salarial e as Cláusulas de Expressão Pecuniária vigoram por um período de doze meses.

3 - A denúncia do CCT, bem como da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária, só poderá ser feita com a antecedência de três meses relativamente ao respectivo período de vigência, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

4 - A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até quarenta e cinco dias após a recepção da proposta, exprimindo uma posição relativa a todas as cláusulas, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5 - A parte denunciante poderá dispor até quarenta e cinco dias para examinar a resposta.

6 - As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

7 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Direcção Regional do Trabalho.

CAPÍTULO II

CATEGORIAS E CARREIRAPROFISSIONAIS

Cláusula 3.^a

(Categorias profissionais)

As categorias profissionais abrangidas por este CCT são as constantes do respectivo Anexo I.

Cláusula 4.^a

Novas categorias profissionais

1 - A pedido da associação patronal ou sindical outorgantes, poderá a Comissão Paritária criar novas 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 categoria profissional deverá conter, além da remuneração aplicável, a definição das funções inerentes, bem como a respectiva integração em nível de qualificação.

4 - Enquanto as novas categorias não tiverem sido criadas, como anteriormente se prevê, serão esses profissionais equiparados, para efeitos de retribuição, a Empregado de Escritório, Vendedor de Loja, Ourives ou Relojoeiro Reparador, conforme o caso.

5 - Qualquer que seja a categoria profissional que vier a ser atribuída, será o tempo de serviço contado para efeito de antiguidade.

Cláusula 5.^a

(Acesso - Profissionais de Escritório)

1 - Na promoção do seu pessoal, deverá a entidade empregadora observar o seguinte:

- a) Os Profissionais com o 12.º ano de escolaridade (ou curso que confira a mesma qualificação), serão admitidos nos escritórios directamente em Empregados de Escritório Estagiários de 3.º Ano, e a permanência nesta categoria será apenas de dois anos, findos os quais, serão promovidos a Empregados de Escritório de 3.ª Classe, contando-se, para o efeito, o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato na categoria profissional equivalente, prevista no I.R.C.T. anteriormente aplicável;
- b) O prazo de dois anos de permanência a que se refere a parte final da alínea anterior e no caso dos Empregados de Escritório Estagiários, fica entendido que, completado um ano de serviço o profissional será classificado como Empregado de Escritório Estagiário do 4.º Ano;
- c) Os Empregados de Escritório Estagiários com habilitação inferior à referida na alínea a) serão promovidos a Empregado de Escritório de 3.ª Classe logo que completem quatro anos de categoria ou atinjam os vinte e quatro anos de idade. Caso sejam admitidos com idade igual ou superior a vinte e quatro anos, não poderão ter classificação inferior a Empregado de Escritório de 3.ª Classe;
- d) Os Empregados de Escritório de 2.ª e de 3.ª Classe, logo que completem quatro anos na mesma categoria, serão automática e obrigatoriamente promovidos à categoria imediatamente superior, contando-se, para o efeito, o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato na categoria profissional equivalente, prevista no I.R.C.T. anteriormente aplicável;
- e) Os Paquetes, logo que completem dezoito anos de idade e não tenham a habilitação referida na alínea a), serão promovidos à categoria de Auxiliar de Escritório.
- § Único - Como Paquetes, apenas poderão ser admitidas pessoas com idades compreendidas entre os dezasseis (ou quinze anos, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória) e os dezassete anos de idade, e serão obrigatoriamente classificados como Pacote do 1.º ou 2.º Ano conforme tenham, respectivamente, dezasseis (ou menos) ou dezassete anos de idade;
- f) Os Promotores de Vendas (com ou sem comissão) e os Empregados de Serviço Externo serão admitidos como de 2.ª Classe e, passados três e dois anos, respectivamente, serão obrigatoriamente promovidos à 1.ª Classe, contando-

se, para o efeito o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato na categoria profissional equivalente, prevista no I.R.C.T. anteriormente aplicável;

- g) Os Telefonistas serão promovidos à 1.ª Classe após um ano completo de antiguidade, contando-se, para o efeito, o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente CCT.
- h) O estágio para a profissão de Recepcionista terá a duração máxima de quatro meses, contando-se, para o efeito, o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato.

2 - As entidades empregadoras não poderão ter ao seu serviço profissionais classificados de Estagiários desde que não tenham Empregados de Escritório.

§ Único - O número total de Estagiários para a profissão de Empregados de Escritório, no caso de não existirem Empregados de Escritório de 3.ª Classe, não poderá ser superior ao número de Empregados de Escritório de 2.ª e de 1.ª Classe.

3 - Havendo dois trabalhadores no escritório, deverá um deles ser classificado de Empregado de Escritório de 1.ª Classe.

§ Único - No caso de existir apenas um profissional de Escritório, deverá ser classificado de Empregado de Escritório de 1.ª Classe, se for o único responsável por todo o serviço de escritório.

4 - Os Auxiliares de Escritório, Guardas, Paquetes, Empregados de Limpeza e Telefonistas, com menos de vinte e quatro anos de idade, logo que completem o 12.º ano de escolaridade (ou curso que confira a mesma qualificação), terão direito à retribuição fixada para Empregado de Escritório Estagiário de 4.º Ano, ficando as empresas obrigadas a promovê-los àquela categoria logo que surja vaga na empresa. No entanto, poderão não ingressar nessa categoria, se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

§ Único – Sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4), desde que tenham mais de vinte e quatro anos, terão direito à retribuição fixada para o Empregado de Escritório de 3.ª Classe, ficando do mesmo modo a entidade empregadora obrigada a promovê-los à categoria agora referida.

Cláusula 6.ª

(Acesso - Profissionais de Comércio)

1 - Na promoção do seu pessoal deverá a entidade empregadora observar o seguinte:

- a) Como Vendedores de Loja Estagiários apenas poderão ser admitidas pessoas com idades entre os dezasseis (ou menos, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória) e os dezanove anos de idade e serão obrigatoriamente classificados como Vendedores de Loja Estagiários do 1.º, 2.º e 3.º Anos, conforme tenham, respectivamente, dezasseis ou dezassete, dezoito e dezanove anos de idade, salvo o disposto na alínea seguinte;
- b) Desde que sejam admitidos com dezasseis/dezassete, dezoito ou dezanove anos de idade e nunca tenham, até então, exercido funções de balcão, terão de fazer estágio com a duração de três anos, nos quais serão classificados e remunerados respectivamente em Vendedores de Loja Estagiários do 1.º, 2.º e 3.º Anos, findo o qual serão promovidos a Vendedores de Loja de 3.ª Classe.

§ 1 - Para aqueles cuja admissão se efectue com vinte ou mais anos de idade, o estágio tem a duração máxima de dois anos, nos quais serão classificados e remunerados como estagiários de 2.º e 3.º Anos respectivamente, findo o qual serão promovidos a Vendedores de Loja de 3.ª Classe.

§ 2 - Desde que sejam admitidos com vinte ou mais anos de idade, mas tenham exercido já funções de praticantes ou estagiário, todo aquele tempo será contado para efeitos do estágio previsto no parágrafo anterior.

§ 3 - Para efeitos do disposto no parágrafo anterior, os trabalhadores deverão apresentar documento comprovativo devidamente autenticado pela(s) entidade(s) empregadora(s) onde trabalharam.

- c) Os Vendedores de Loja de 2.ª e de 3.ª Classe logo que completem quatro anos na mesma categoria, serão automática e obrigatoriamente promovidos à categoria imediatamente superior, contando-se, para o efeito, o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato na categoria profissional equivalente, prevista no I.R.C.T. anteriormente aplicável;

2 - As entidades empregadoras não poderão ter ao seu serviço profissionais classificados de Estagiários desde que não tenham, pelo menos, um Vendedor de Loja.

3 - As empresas que tenham de um até seis Vendedores de Loja, apenas poderão ter ao seu serviço três Vendedores de Loja Estagiários.

4 - Nas empresas que tenham ao seu serviço mais de seis Vendedores de Loja, podem existir cinquenta por cento de Vendedores de Loja Estagiários. Se esta percentagem não der resultado inteiro, o número será arredondado para a unidade imediatamente superior.

5 - Havendo dois trabalhadores no estabelecimento deverá um deles ser classificado de Vendedor de Loja de 1.ª Classe.

§ Único - No caso de existir apenas um profissional no estabelecimento, deverá ser classificado de Vendedor de Loja de 1.ª Classe, desde que seja a única pessoa responsável por todo o serviço de balcão.

Cláusula 7.ª

(Acesso - Profissionais de Ourivesaria e Relojaria)

1 - Os Reparadores de 3.ª Classe do 1.º Ano serão promovidos, sucessivamente, a Reparador de 3.ª Classe do 2.º e do 3.º Anos, logo que completem um ano de serviço em cada uma das respectivas categorias, e a Reparador de 2.ª Classe, decorrido esse prazo, contando-se, para o efeito, o tempo de permanência cumprido antes da entrada em vigor do presente contrato.

2 - A promoção a Reparador de 1.ª Classe fica sujeita a aprovação em exame a ser efectuado por um júri composto por três elementos: um em representação do trabalhador, outro em representação da entidade empregadora e o terceiro, que presidirá, indicado pelo Centro Regional de Formação Profissional da Madeira, possuidor de Curso Oficial da Especialidade.

3 - Os Praticantes do 1.º Ano serão promovidos, sucessivamente, a Praticantes do 2.º e do 3.º Anos, logo que completem um ano de serviço em cada uma das respectivas categorias, e a Reparador de 3.ª Classe do 1.º Ano, decorrido esse prazo, contando-se, para o efeito, o tempo de

permanência cumprido antes da entrada em vigor do presente contrato de trabalho.

4 - Os Aprendizizes do 1.º Ano, serão promovidos, sucessivamente, a Aprendiz do 2.º e do 3.º Anos, logo que completem um ano de serviço em cada uma das respectivas categorias, e a Praticante do 1.º Ano, decorrido esse prazo, contando-se, para o efeito, o tempo de permanência cumprido antes da entrada em vigor do presente contrato de trabalho.

5 - As entidades empregadoras poderão ter ao seu serviço profissionais classificados de Aprendizizes, desde que exerçam, de forma efectiva, a direcção da oficina, ou tenham trabalhadores classificados como Reparadores.

6 - Havendo um só trabalhador na oficina será obrigatoriamente classificado como Reparador de 2.ª Classe, desde que ele seja a única pessoa responsável por todo o serviço.

CAPÍTULO III

DISCIPLINA

SECÇÃO I

Recompensas

Cláusula 8.ª

(Recompensas)

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

- a) Louvor verbal;
- b) Louvor escrito;
- c) Gratificação pecuniária;
- d) 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 IV

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 9.ª

(Horário de trabalho - Princípios gerais)

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

2 - O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

Cláusula 10.ª

(Duração dos períodos de trabalho)

1 - O período diário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - Mediante acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador poderão ser praticados horários de trabalho seguidos até oito horas, tendo o trabalhador direito a uma interrupção de trinta minutos, a qual conta para todos os efeitos como trabalho efectivo.

3 - O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas.

4 - Durante o tempo de descanso, o pessoal não pode permanecer no local de trabalho, só podendo utilizar as instalações especialmente destinadas ao seu repouso e distração.

Cláusula 11.ª

(Período normal de trabalho)

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho semanal terá a seguinte duração:

- a) Profissionais de Escritório: trinta e nove horas semanais distribuídas de segunda a sexta-feira;
- b) Restantes profissionais: quarenta horas semanais em cinco dias ou cinco dias e meio.

Cláusula 12.ª

(Descanso semanal do trabalhador)

1 - Os profissionais de Escritório têm direito a dois dias de descanso semanal, sendo o obrigatório ao domingo e o complementar ao sábado.

2 - Os profissionais de Comércio, Ourivesaria e Relojoaria cujos horários de trabalho sejam organizados de forma a que a prestação de trabalho ocorra entre segunda-feira e sábado, até às treze horas deste dia, o dia de descanso semanal obrigatório será ao domingo e o complementar ao sábado a partir das treze horas.

- a) Para os restantes profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho, devendo o trabalhador em cada sete dias descansar dois, sendo o primeiro dia de descanso o complementar e o segundo o obrigatório.
- b) Por acordo expresso com o trabalhador, o qual não pode ser conseguido no acto da admissão, o descanso complementar pode ser repartido em dois meios-dias.

Cláusula 13.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 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.

2 - Considera-se, para efeitos da presente cláusula, que os trabalhadores com as categorias dos graus I e II exercem cargos de fiscalização.

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, que não excedam três horas por dia e 10 horas por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 - Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

5 - Tratando-se do regime de isenção previsto na alínea a) do n.º 3, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial correspondente a 20% da sua retribuição base; tratando-se do regime previsto nas alíneas b) e c), a retribuição especial corresponderá a 10% e 5% da retribuição base, respectivamente.

6 - Pode renunciar à retribuição referida no número anterior o trabalhador que exerça funções de administração ou direcção na empresa.

7 - O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Direcção Regional do Trabalho.

Cláusula 14.^a

(Trabalho suplementar)

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face ao acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
- b) Por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4 - O trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

5 - O trabalho suplementar será sempre registado, imediatamente antes e depois do seu início e termo.

Cláusula 15.^a

(Trabalho nocturno)

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

CAPÍTULO V

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 16.^a

(Retribuições mínimas)

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do Anexo III.

Cláusula 17.^a

(Cálculo da retribuição variável)

Para determinar o valor da retribuição variável toma-se como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo da execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 18.^a

(Tempo e forma de pagamento da retribuição)

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

2 - No acto de pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de beneficiário da segurança social, a empresa de seguros para a qual se encontra transferida a responsabilidade em caso de acidente de trabalho, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 - O pagamento das retribuições variáveis deverá ser efectuado até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeita, mediante recibo nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 19.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1 - O trabalho suplementar será remunerado com um aumento correspondente a 100% da retribuição normal.

2 - Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

Cláusula 20.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 30% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 21.^a

(Cálculo do valor da retribuição horária)

Para efeitos das cláusulas anteriores, o valor hora será apurado com recurso à seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo RM o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 22.^a

(Subsídio de Natal)

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 23.^a

(Retribuição do período de férias)

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

Cláusula 24.^a

(Complemento de retribuição dos empregados de porta)

Os Empregados de Porta têm direito a um acréscimo de 10% a incidir sobre as vendas efectuadas aos clientes por eles conseguidos ou angariados.

Cláusula 25.^a

(Subsídio de Refeição)

A todos os trabalhadores será garantido um subsídio de refeição no valor de 2,60 (dois euros e sessenta cêntimos) por cada dia completo de trabalho prestado.

Cláusula 26.^a

(Subsídio de deslocação em serviço)

1 - Entende-se por deslocação em serviço, a prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior entende-se por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou o da sede ou o da delegação da respectiva empresa, quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação, por não ser fixo.

3 - Sempre que deslocado em serviço, sem prejuízo das despesas de deslocação e na falta de viatura fornecida pelo empregador, o trabalhador terá direito a um subsídio correspondente a 30% do preço da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido, se utilizar carro próprio.

Cláusula 27.^a

(Abono para falhas)

1 - Os profissionais com as categorias de Empregado de Escritório, Técnico de Contabilidade, Empregado de Serviços Externos e Vendedor de Loja terão direito a receber, além do ordenado mensal, um Abono para Falhas no valor de 31,62€ (trinta e um euros e sessenta e dois cêntimos), pago e apurado mensalmente, desde que exerçam funções de caixa ou efectuem pagamentos e recebimentos.

2 - O trabalhador que cumulativamente com as funções próprias da sua categoria seja responsabilizado pela caixa, terá direito ao Abono para Falhas referido no n.º 1.

3 - Os profissionais que eventualmente substituam os referidos nos números anteriores terão direito ao mesmo Abono para Falhas durante o tempo da substituição.

Cláusula 28.^a

(Diuturnidades)

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 10% da retribuição prevista para a sua categoria profissional na tabela salarial (Anexo III), por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório ou automático, até ao limite de 5 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 a permanência nessa categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

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

4 - Quando o trabalhador ingresse noutra categoria profissional, as diuturnidades deixarão de subsistir, mantendo, porém, os trabalhadores o direito às diuturnidades vencidas, enquanto o montante da sua remuneração, acrescido 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 de trabalho 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 prevista para a sua categoria profissional na tabela salarial (Anexo III), de três em três anos, até ao limite de quatro 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 directa e especificamente com as funções exercidas pelo trabalhador e que tenham sido ou venham a ser visados e reconhecidos como tais pela ACIF-CCIM 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 números 1, 6 e 10, contam-se as diuturnidades devidas e vencidas pelo I.R.C.T. anteriormente aplicável.

12 - As diuturnidades referidas nos números 1, 6 e 10 são acumuláveis.

13 - Fica expressamente entendido que a tabela salarial referida nos números anteriores desta cláusula, para efeitos das 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 empregadora 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 na categoria previstas nesta cláusula.

Cláusula 29.^a

(Cursos de formação, aperfeiçoamento ou reciclagem profissional)

A empresa custeará todas as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de formação, aperfeiçoamento ou reciclagem profissional, desde que previamente acordados por ambas as partes e os mesmos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa.

CAPÍTULO VI

INTERRUPÇÃO DAPRESTAÇÃO DE TRABALHO

Secção I

Feriados

Cláusula 30.^a

(Feriados obrigatórios e facultativos)

1 - 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, 8 e 25 de Dezembro.

2 - O feriado de Sexta-feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 - Além dos feriados obrigatórios serão observados:

- A 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;

- O feriado municipal da localidade de trabalho.

4 - Desde que previstos na Lei, serão ainda observados como feriados o Dia da Região (1 de Julho) e o dia 26 de Dezembro.

5 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

Secção II

Férias

Cláusula 31.^a

(Marcação do período de férias)

1 - O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 - Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 - O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 - Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, dez dias úteis consecutivos.

7 - 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.

CAPÍTULO VII

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

SECÇÃO I

Ilícitude do despedimento

Cláusula 32.^a

(Indemnização em substituição da reintegração)

1 - Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a trinta dias de retribuição base acrescida do valor das diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

2 - Para efeitos do número anterior, será atendido todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 - A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base acrescida do valor das diuturnidades.

4 - Caso a oposição à reintegração, nos termos do n.º 2 do artigo 438.º do Código do Trabalho, seja julgada procedente, a indemnização prevista no n.º 1 desta cláusula é estabelecida em quarenta e cinco dias de retribuição base acrescida do valor das diuturnidades.

5 - Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição base acrescida do valor das diuturnidades.

SECÇÃO II

Cessação por iniciativa do trabalhador

Cláusula 33.^a

(Indemnização devida ao trabalhador)

1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 do artigo 441.º do Código do Trabalho confere ao trabalhador o direito a uma indemnização, por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos,

correspondente a trinta dias de retribuição base acrescida do valor das diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base acrescida do valor das diuturnidades.

3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

CAPÍTULO VIII

VICISSITUDES CONTRATUAIS

Cláusula 34.^a

(Mobilidade Geográfica)

1 - A entidade empregadora 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 - Empregador e trabalhador, por acordo expresse, podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 - No caso previsto na segunda parte do n.º 1, o trabalhador querendo rescindir o contrato tem direito à indemnização fixada na cláusula 33.^a deste contrato, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 - A entidade empregadora custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela transferência.

Cláusula 35.^a

(Transferência Temporária do Trabalhador)

1 - Quando o interesse da empresa o exija, o empregador pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho.

2 - Da ordem de transferência, além da justificação, por escrito, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder quatro meses.

3 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 36.^a

(Procedimento)

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com trinta dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 34.^a, ou com quinze dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 35.^a.

Cláusula 37.^a**(Mobilidade Funcional)**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar o trabalhador de funções não compreendidas na sua categoria profissional.

2 - Empregador e trabalhador, por estipulação contratual, podem restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 - O disposto no n.º 1 anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada enquanto exercer tais funções.

4 - A ordem de alteração da sua actividade, deve ser justificada e comunicada ao trabalhador por escrito, indicando o tempo dessa alteração, nunca superior a dois meses.

Cláusula 38.^a**(Transmissão da empresa ou estabelecimento)**

1 - A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora, transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o 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 noutro estabelecimento.

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 cessado, desde que reclamados pelos interessados até o momento de transmissão.

3 - O adquirente deve afixar um aviso, bem visível nos locais de trabalho, no qual dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos, no prazo de três meses anteriores à transmissão.

CAPÍTULO IX**SEGURANÇA SOCIAL**Cláusula 39.^a**(Contribuições para a segurança social)**

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão pontualmente para a segurança social, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 40.^a**(Acidentes de trabalho e doença)**

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

2 - Não obstante o disposto no número anterior, a entidade empregadora garantirá ao trabalhador, em caso de baixa por doença ou acidente de trabalho, com duração superior a 10 dias, o pagamento da diferença entre o subsídio pago pelo Centro Regional de Segurança Social ou a entidade seguradora e a retribuição percebida à data da respectiva baixa durante dez dias por ano, seguidos ou interpolados.

3 - Se o contrato cessar, seja a que título for, antes de decorrido o prazo referente ao número precedente, cessa também a obrigatoriedade do pagamento do complemento acima previsto.

CAPÍTULO X**COMISSÃO PARITÁRIA**Cláusula 41.^a**(Constituição da Comissão Paritária)**

1 - Dentro dos trinta dias seguintes à entrada em vigor deste CCT, será criada uma Comissão Paritária constituída por quatro vogais, em representação das Associações Patronais e de igual número em representação da Associação Sindical outorgante.

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

3 - Os representantes das Associações Patronais 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 CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 42.^a**(Competências)**

Compete à Comissão Paritária:

- Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- Integrar os casos omissos;
- Proceder à definição e enquadramento de novas categorias;
- Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste CCT;
- Deliberar sobre o local, calendário e convocação de reuniões.

Cláusula 43.^a**(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, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 41.^a à outra parte e à Secretaria Regional dos Recursos Humanos - 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 de trabalho e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

4 - A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

5 - As demais regras de funcionamento da Comissão serão objecto de regulamento interno

6 - As deliberações tomadas por unanimidade, no seio desta Comissão, podem ser objecto de regulamento de extensão.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 44.^a

(Casos Omissos)

As matérias que não estejam reguladas no presente CCT ficam subordinadas aos princípios legais aplicáveis.

Cláusula 45.^a

(Favorabilidade Global)

O presente contrato colectivo de trabalho é considerado globalmente mais favorável do que a regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

Cláusula 46.^a

(Empresas e trabalhadores abrangidos)

As associações patronais outorgantes declaram que estimam estar abrangidas pelo presente CCT 815 empresas. A associação sindical outorgante declara que estima estar abrangidos pelo presente CCT 12.380 trabalhadores.

Cláusula 47.^a

(Substituição de I.R.C.T. em vigor)

O presente CCT revoga o anteriormente em vigor, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 18 de Maio de 2005, com as alterações introduzidas e publicadas posteriormente.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Grupo I

Profissionais de Escritório

Administrador, Director Geral ou Gerente: O profissional que planeia, controla, coordena e dirige a actividade da empresa.

Director de Recursos Humanos: O profissional que planeia, coordena e dirige as actividades dos serviços de recursos humanos e relações laborais da empresa.

Director Financeiro: O profissional que planeia, coordena e dirige a actividade dos serviços contabilísticos e financeiros da empresa. Pode ser incumbido de planear, coordenar e dirigir a actividade dos serviços de escritório/administrativos da empresa, sendo-lhe, neste caso, atribuída a categoria de Director Financeiro e Administrativo.

Chefe de Escritório: O profissional que controla e dirige todos os serviços de escritório/administrativos da empresa.

Pode também ser designado por Chefe de Serviços Administrativos.

Chefe de Contabilidade: O profissional que controla e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal.

Técnico Oficial de Contas: O profissional que planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade segundo os planos de contas oficialmente aplicáveis, respeitando as normas legais e os princípios contabilísticos vigentes; assume a responsabilidade pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal, do empregador; assina, conjuntamente com o representante legal do empregador, as respectivas declarações fiscais, as demonstrações financeiras e seus anexos, fazendo prova da sua qualidade, nos termos e condições definidos pela Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas.

Chefe de Pessoal: O profissional que controla e dirige os serviços ligados aos recursos humanos e relações laborais da empresa.

Chefe de Vendas: O profissional que controla e dirige os serviços de vendedores (promotores). Define, coordena e implementa a política de vendas da empresa por forma a satisfazer as necessidades dos clientes e a otimizar as condições e os resultados de venda, podendo, inclusivamente, aceitar encomendas.

Chefe de Secção: O profissional que controla e dirige uma secção administrativa da empresa, tendo em conta a política desta, garantindo a optimização dos resultados e da qualidade do respectivo serviço. Pode acrescentar-se à designação desta categoria o nome da secção que o profissional controla.

Promotor de Vendas (com ou sem comissão): O profissional que realiza a prospecção do mercado, responde às solicitações dos clientes, promove e realiza as vendas habitualmente fora da empresa, procurando fidelizar os clientes; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções que efectuou.

Encarregado/a Telefonista: O Profissional que dirige a actividade da central telefónica.

Técnico de Recursos Humanos: O profissional que executa actividades em matéria de serviços ligados aos recursos humanos e relações laborais da empresa.

Técnico de Contabilidade: O profissional que executa actividades em matéria de serviços contabilísticos e financeiros da empresa, bem como as de tesouraria.

Secretário/a: O profissional que, sob a directa dependência do seu superior hierárquico, efectua tarefas de secretariado como seja o processamento de texto, classificação e distribuição de correspondência, marcação e acompanhamento de reuniões, manutenção actualizada da agenda de trabalho do superior hierárquico, bem como outras tarefas inerentes.

Empregado de Escritório: O profissional que executa os serviços de escritório/administrativo. De entre estes serviços citam-se, a título exemplificativo, os seguintes: de secretariado, de contabilidade e financeiros, de caixa e de recursos humanos.

Recepcionista: O profissional que recebe as pessoas e dá explicações sobre a actividade da empresa, transmitindo indicações dos respectivos departamentos. Pode executar tarefas do serviço de telefonista.

Empregado de Serviço Externo: O profissional que, normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviços de entrega e levantamento de documentos de toda a espécie, de informação, de recebimento, de pagamentos e de depósitos.

Telefonista: O profissional que assegura o serviço de telecomunicações da empresa, prestando informações e dando seguimento às solicitações dos respectivos utentes. Pode, acessoriamente, executar tarefas dos serviços de escritório/administrativo e de recepção.

Auxiliar de Escritório: O profissional que executa diversos serviços, tais como: atender e anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los; recepcionar, estampilhar e entregar correspondência, bem como outros documentos de qualquer natureza; fotocopiar e encadernar documentos, e outras tarefas afins. Pode ser incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, de mercadorias e de veículos e ainda de fazer pequenos serviços de limpeza.

Guarda: O profissional que vigia as instalações da empresa a fim de evitar incêndios, roubos ou outras situações anormais, bem como veda o acesso a pessoas não autorizadas. Anota os movimentos de pessoas, veículos ou mercadorias e toma as medidas necessárias em situações anormais. Pode ser incumbido de revistar o pessoal à saída da empresa.

Empregado de Limpeza: O profissional que faz serviços de limpeza na empresa, bem como outras tarefas não especificadas, nas quais predomina o esforço físico.

Paquete: O profissional que, tendo menos de 18 anos de idade, executa algumas das tarefas previstas para o Auxiliar de Escritório e o Empregado de Serviços Externos.

Estagiário: O profissional que estagia para ingressar em categoria profissional determinada, de acordo com as regras de acesso estabelecidas no presente CCT.

Para os efeitos do presente contrato, às definições genéricas de Empregado de Escritório, Promotor de Vendas, Empregado de Serviços Externos, Telefonista, Recepcionista e Pacote, correspondem, conforme os casos, as seguintes regras de acesso:

i) Empregado de Escritório:

- 1.ª, 2.ª e 3.ª Classe
- Estagiário: 1.º, 2.º, 3.º e 4.º Ano

ii) Promotor de Vendas:

- 1.ª e 2.ª Classe

iii) Empregado de Serviços Externos:

- 1.ª e 2.ª Classe

iv) Telefonista:

- 1.ª e 2.ª Classe

v) Recepcionista:

- Recepcionista
- Estagiário

vi) Pacote:

- 1.º e 2.º Ano

Grupo II

Profissionais de Comércio

Director de Operações: O profissional que define e implementa a política de expansão da rede comercial, a nível nacional e internacional, e a política comercial ao nível dos estabelecimentos, procurando a optimização dos resultados financeiros e de vendas e a satisfação e a fidelização dos clientes.

Pode também ser designado por Director Comercial.

Gestor Comercial de Centro Comercial ou de Centro Urbano: dinamiza, organiza e gere uma área comercial ou urbana como uma oferta integrada, desenvolvendo uma estratégia global com a implicação de todos os actores locais, numa parceria múltipla, por forma a tornar essa área competitiva e adaptada às necessidades dos seus consumidores.

Gerente de Loja: O profissional que propõe a política comercial do(s) estabelecimento(s) da empresa, promove a sua implementação e gere os meios humanos, materiais, financeiros e os sistemas de aprovisionamento e de informação, tendo em vista a optimização dos resultados financeiros e de vendas e da qualidade do serviço prestado ao cliente.

Responsável de Vendas: O profissional que define, coordena e implementa a política de vendas da empresa por forma a satisfazer as necessidades dos clientes e a otimizar as condições e os resultados de venda, podendo, inclusivamente, aceitar encomendas.

Responsável de Compras: O profissional que define e coordena a política de compras da empresa, promovendo a aquisição de todos os artigos necessários ao desenvolvimento da actividade, de acordo com os orçamentos estabelecidos e garantindo a regularidade do abastecimento e a optimização das compras.

Responsável de Marketing: O profissional que propõe as orientações estratégicas da política comercial da empresa, promove estudos de mercado e testa as reacções dos consumidores com vista a permitir o ajustamento permanente da actividade da empresa às necessidades e satisfação dos clientes.

Responsável de Logística: O profissional que programa e organiza os fluxos e a distribuição física dos produtos, optimizando stocks, meios, espaços e tempos, de forma a garantir a qualidade do serviço.

Responsável de Qualidade: O profissional que, entre outras responsabilidades, assegura que os processos necessários para o sistema da qualidade são estabelecidos, implementados e mantidos.

Estas funções podem ser acessórias de outra qualquer categoria profissional prevista neste CCT.

Encarregado de Loja: O profissional que coordena a actividade do estabelecimento, designadamente a organização, o ambiente, as vendas e a actividade dos colaboradores, promovendo a satisfação e a fidelização dos clientes; pode substituir o empregador ou o gerente de loja.

Chefe de Secção Comercial: O profissional que gere uma secção, tendo em conta a política comercial da empresa, garantindo a optimização dos resultados e da qualidade do serviço prestado ao cliente. Pode incluir-se na designação desta categoria o nome da secção que o profissional controla.

Merchandiser: O profissional que concebe, organiza e decora o espaço de venda com base no comportamento dos consumidores e estudo dos lineares, por forma a atrair os clientes, tornar os produtos atractivos e potenciar a rentabilidade do(s) estabelecimento(s). Estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público que os produtos se destinam e pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Vendedor de Loja: O profissional que realiza as vendas, expõe, repõe e demonstra os produtos e mantém um ambiente agradável no estabelecimento, garantindo um serviço que responda às expectativas dos clientes com vista à sua fidelização; executa todas as operações inerentes ao recebimento dos valores pelas vendas efectuadas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução nas existências, e pode ser encarregado de proceder à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua saída e entrada do estabelecimento comercial, bem como de fazer o inventário das existências.

Promotor Comercial: O profissional que promove e realiza as vendas habitualmente fora da empresa, faz demonstrações dos artigos para vender e pode colocar (e repor) os produtos nas prateleiras dos estabelecimentos e/ou locais de venda.

Distribuidor: O profissional que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, coloca e repõe os produtos nas prateleiras e/ou locais de venda.

Embalador: O profissional que condiciona e/ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

Empregado de Porta: O profissional que, por conta do empregador e à porta dos estabelecimentos ou nas suas imediações, se ocupa predominantemente de angariação de clientes, conduzindo-os e acompanhando-os aos estabelecimentos a que esteja vinculado.

Estagiário: O profissional que estagia para categoria profissional determinada, de acordo com as regras de acesso estabelecidas no presente CCT.

Para os efeitos do presente contrato, às definições genéricas de Vendedor de Loja corresponde as seguintes regras de acesso:

Vendedor de Loja:

- 1.ª, 2.ª e 3.ª Classe
- Estagiário: 1.º, 2.º e 3.º Ano

Grupo III

Profissionais de Ourivesaria

Ourives Reparador: O profissional que restaura ou repara artefactos destinados a adornos ou uso pessoal, culto religioso, para o que utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. É por vezes,

incumbido de executar desenhos ou de trabalhar metais pobres para confecção de moldes. Pode ser especializado em determinado artigo ou conjunto de tarefas.

Praticante: O profissional que, sob a orientação permanente de Ourives Reparador, o coadjuva nos seus trabalhos, preparando-se para ascender a Ourives Reparador de 3.ª Classe do 1.º Ano.

Aprendiz: O Profissional que, sob a orientação permanente do Ourives Reparador, aprende a arte de Ourives Reparador.

Para os efeitos do presente contrato, às definições genéricas de Ourives Reparador, Praticante e Aprendiz, correspondem, conforme os casos, as seguintes regras de acesso:

- Ourives Reparador de 1.ª Classe
- Ourives Reparador de 2.ª Classe
- Ourives Reparador de 3.ª Classe do 3.º Ano
- Ourives Reparador de 3.ª Classe do 2.º Ano
- Ourives Reparador de 3.ª Classe do 1.º Ano
- Praticante de Ourives Reparador do 3.º Ano
- Praticante de Ourives Reparador do 2.º Ano
- Praticante de Ourives Reparador do 1.º Ano
- Aprendiz de Ourivesaria do 3.º Ano
- Aprendiz de Ourivesaria do 2.º Ano
- Aprendiz de Ourivesaria do 1.º Ano

Grupo IV

Profissionais de Relojaria

Relojoeiro Reparador: O profissional que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, mecânicos, de quartz e digitais. Examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste, a fim de detectar as deficiências de funcionamento. Retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chaves de parafusos, alavancas e outras ferramentas, repara ou substitui as peças defeituosas; limpa, manual ou mecanicamente, as peças com benzina ou outra substância análoga; monta de novo e afina as peças no mecanismo; lubrifica com pequenas quantidades de óleos as partes sujeitas a atritos; regula o movimento do relógio, de harmonia com o padrão de medida de tempo. Verifica, por vezes, a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças, utilizando um torno de relojoeiro.

Praticante de Reparador: O profissional que, sob a orientação permanente do Relojoeiro Reparador, o coadjuva nos seus trabalhos, preparando-se para ascender à categoria de Relojoeiro Reparador de 3.ª do 1.º Ano.

Aprendiz: O Profissional que, sob a orientação permanente do Relojoeiro Reparador, aprende a arte de Relojoeiro Reparador.

Para os efeitos do presente contrato, às definições genéricas de Relojoeiro Reparador, Praticante e Aprendiz, correspondem, conforme os casos, as seguintes regras de acesso:

- Relojoeiro Reparador de 1.ª Classe
- Relojoeiro Reparador de 2.ª Classe
- Relojoeiro Reparador de 3.ª Classe do 3.º Ano
- Relojoeiro Reparador de 3.ª do 2.º Ano
- Relojoeiro Reparador de 3.ª do 1.º Ano
- Praticante de Relojoeiro Reparador do 3.º Ano
- Praticante de Relojoeiro Reparador do 2.º Ano
- Praticante de Relojoeiro Reparador do 1.º Ano
- Aprendiz de Relojoeiro do 3.º Ano.
- Aprendiz de Relojoeiro do 2.º Ano.
- Aprendiz de Relojoeiro do 1.º Ano.

ANEXO II

Quadros de Densidades Mínimas

A) Quadro base para a classificação dos Empregados de Escritório:

Empregado Escritório	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	-	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2.ª classe	1	1	1	1	2	2	3	3	3	4
3.ª classe	-	-	1	2	2	3	3	3	4	4

B) Quadro base para a classificação dos Vendedores de Loja:

Vendedores Loja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	-	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2.ª classe	1	1	1	1	2	2	3	3	3	4
3.ª classe	-	-	1	2	2	3	3	3	4	4

C) Quadro base para a classificação dos Reparadores de Ourivesaria e Relojoaria:

Reparadores	1	2	3	4	5
1.ª classe	-	-	-	-	-
2.ª classe	-	1	1	2	2
3.ª classe	1	1	2	2	3

ANEXO III

Tabelas Salariais

Escritórios e Comércio

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II
I	Administrador Director Comercial Gerente Director de Operações	1.090,38€	1.095,48€
II	Director de Recursos Humanos Director Financeiro Director Financeiro e Administrativo	979,20 €	984,30 €
III	Chefe de Escritório Chefe de Serviços Administrativos Técnico Oficial de Contas Chefe de Contabilidade	894,54 €	899,64 €

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II
IV	Chefe de Secção Chefe de Pessoal Gestor Comercial de Centro Comercial ou de Centro Urbano Chefe de Vendas Técnico de Contabilidade	725,22 €	730,32 €
V	Gerente de Loja Promotor de vendas de 1.ª classe sem comissão	649,74 €	652,80 €
VI	Secretário/a Empregado de Escritório de 1.ª classe Técnico de Recursos Humanos	631,38 €	634,44 €
VII	Encarregado de Loja Responsável de vendas Empregado de Escritório de 2.ª classe Promotor de vendas de 2.ª Classe sem comissão Merchandiser	587,52 €	589,56 €
VIII	Chefe de Secção Comercial Responsável de Compras Responsável de Marketing Responsável de Logística Responsável de Qualidade Encarregado/a Telefonista	546,72 €	548,76 €
IX	Vendedor de loja de 1.ª Classe Empregado de Escritório de 3.ª Classe Recepcionista Empregado de Serviço Externo de 1.ª Classe	541,62 €	543,66 €
X	Promotor de vendas de 1.ª Classe com comissão Promotor Comercial Vendedor de Loja de 2.ª classe Empregado de Serviço Externo de 2.ª Classe Empregado de escritório Estagiário de 4.º Ano	500,82 €	503,88 €

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II
XI	Telefonista de 1.ª Classe Vendedor de loja de 3.ª Classe Empregado de Escritório Estagiário de 3.º ano Auxiliar de Escritório Guarda	453,90 €	455,94 €
XII	Promotor de vendas de 2.ª Classe com comissão Telefonista de 2.ª Classe Recepcionista Estagiário Embalador Distribuidor Empregado de Limpeza	430,44 € a)	433,50 € a)
XIII	Empregado de Escritório Estagiário do 2.º ano	390,66 € a)	392,70 € a)
XIV	Vendedor de Loja Estagiário de 3.º ano Empregado de Escritório do 1.º ano	323,24 € a)	325,38 € a)
XV	Vendedor de Loja Estagiário do 2.º ano Empregado de Porta	419,48 € a)	421,21 € a)
XVI	Paquete de 2.º Ano Vendedor de Loja Estagiário do 1.º ano	260,10 € a)	261,12 € a)
XVII	Paquete de 1.º Ano	250,92 € a)	252,96 € a)

a) Retribuição mínima mensal garantida (regional)

Ourives e Relojoeiros

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II
I	Ourives Reparador de 1.ª classe Relojoeiro Reparador de 1.ª classe	626,28 €	629,34 €
II	Ourives Reparador de 2.ª classe Relojoeiro Reparador de 2.ª classe	548,76 €	551,82 €
III	Ourives Reparador de 3.ª classe do 3.º Ano Relojoeiro Reparador de 3.ª classe	534,48 €	537,54 €

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II
IV	Ourives Reparador de 3.ª classe do 2.º Ano Relojoeiro Reparador de 3.ª classe do 2.º Ano	499,80 €	502,86 €
V	Ourives Reparador de 3.ª classe do 1.º Ano Relojoeiro Reparador de 3.ª classe do 1.º Ano	452,88 €	454,92 €
VI	Praticante de Ourives Reparador do 3.º Ano Praticante de Relojoeiro Reparador do 3.º Ano	366,18 € a)	375,36 € a)
VII	Praticante de Ourives Reparador do 2.º Ano Praticante de Relojoeiro Reparador do 2.º Ano	318,24 € a)	326,40 € a)
VIII	Praticante de Ourives Reparador do 1.º Ano Praticante de Relojoeiro Reparador do 1.º Ano	287,64 € a)	288,66 € a)
IX	Aprendiz de Ourives do 3.º Ano Aprendiz de Relojoeiro do 3.º Ano	231,54 € a)	232,56 € a)
X	Aprendiz de Ourives do 2.º Ano Aprendiz de Relojoeiro do 2.º Ano	230,52 € a)	231,54 € a)
XI	Aprendiz de Ourives do 1.º Ano Aprendiz de Relojoeiro do 1.º Ano	224,40 € a)	226,44 € a)

a) Retribuição mínima mensal garantida (regional)

1 - As tabelas salariais aplicar-se-ão nos seguintes termos:

- **Grupo II:** Centros Comerciais, estabelecimentos de cash & carry e outros estabelecimentos de venda por grosso, estabelecimentos de venda a retalho de flores e plantas, comércio a retalho em estabelecimentos situados em espaços interiores contíguos a Supermercados, médias e grandes superfícies;

- **Grupo I:** restantes estabelecimentos.

2 - As tabelas salariais produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

Funchal, 13 Março de 2008.

Pela ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira

(Rodrigo Cardoso) - Mandatário
(Rui Freitas) - Mandatário

Pela ACS - Associação do Comércio e Serviços da Região
Autónoma da Madeira

(Tânia de Oliveira) - Mandatário

Pelo SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório,
Comércio e Serviços da Região Autónoma da
Madeira

(Ivo Moniz da Silva) - Membro da Direcção

(António José Lopes) - Membro da Direcção

(Maria Gabriela Vieira Ferreira) - Membro da Direcção

Depositado em 10 de Abril de 2008, a fl.^{as} 34 do livro n.º 2,
com o n.º 9/2008, nos termos do art.º 549.º do Código do Trabalho,
aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.