

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO PARA A INDÚSTRIA DE OURIVESARIA E RELOJOARIA

– ESCRITÓRIOS –

2005*

AIORN – Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte

**SITESC – Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos e Novas
Tecnologias**

* Documento publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n. 41, 1.ª Série de 08.11.2005.

CCT PARA A INDÚSTRIA DE OURIVESARIA E RELOJOARIA – ESCRITÓRIOS

CAPÍTULO I

ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª

ÂMBITO

1. O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares, e relógios, filiadas na Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e na Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelas associações sindicais signatárias.

2. Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os seus artigos 552.º e 553.º, e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, declara-se que serão abrangidos pelo presente contrato 960 trabalhadores e 640 empresas.

3. Este CCT vem alterar a Convenção publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª Série n.º 43, de 22 de Novembro de 2004.

Cláusula 2.ª

VIGÊNCIA

1. O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor e poderá ser denunciado nos termos legais.

2. A tabela salarial (anexo III) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 1 ano, a contar de 1 de Janeiro de 2005.

§ Único – Eventuais acertos salariais que devam ser pagos aos trabalhadores poderão ser liquidados em até seis prestações mensais.

CAPÍTULO II

DIREITO AO TRABALHO

Cláusula 3ª

CONDIÇÕES DE ADMISSÃO

1. As habilitações mínimas exigíveis para o ingresso em qualquer das profissões previstas neste contrato serão as constantes da lei.

2. A idade mínima de admissão será:

Para serviços auxiliares de escritório e caixeiros – 16 anos;

Para telefonistas, profissionais de escritório e de armazém – 16 anos;

Para contínuos, porteiros e guardas - 18 anos;

Para cobradores – 21 anos.

3. A admissão de trabalhadores que já tenham exercido a profissão será obrigatoriamente feita para categoria de nível igual ou superior ao da última que o profissional tinha e que será comprovada por documento passado pela entidade patronal e visado pelo sindicato respectivo.

§ Único – O disposto no número anterior só poderá ser derogado mediante declaração de acordo subscrita pelo trabalhador interessado, que deverá previamente merecer parecer escrito favorável do sindicato, ouvindo o delegado sindical, se o houver.

Cláusula 4.^a

PERÍODO EXPERIMENTAL

1. A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, pelo tempo fixado na lei, durante o qual qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho sem quaisquer penalidades, contando-se, porém, a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

2. No acto de admissão deverão as condições da prestação de trabalho constar de documento escrito, devidamente ratificado e assinado pelo trabalhador.

3. Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental quando tenha expressamente convidado o trabalhador, oferecendo-lhe condições de trabalho superiores àquelas que usufruía na empresa onde anteriormente prestava serviço.

4. Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

§ Único – As entidades patronais ficam obrigadas a exigir dos candidatos documentos comprovativos das condições relativas à admissão.

Cláusula 5.^a

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

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

2. As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I, terão de os classificar numa das categorias indicadas no referido anexo, ouvido o sindicato respectivo.

3. Os familiares da entidade patronal só poderão ser admitidos e promovidos na empresa nas mesmas condições dos demais trabalhadores. No preenchimento de eventuais vagas que venham a verificar-se, apenas se recorrerá a trabalhadores estranhos à empresa, familiares ou não, se se verificar que na empresa não há trabalhadores que reúnem as condições mínimas necessárias ao desempenho do lugar.

Cláusula 6.^a

QUADROS DE PESSOAL

1. As empresas obrigam-se a organizar e remeter aos organismos competentes, devidamente preenchidos, nos termos da lei, os mapas do pessoal ao seu serviço.

2. Cópia desse mapa será enviada à associação patronal respectiva.

Cláusula 7.^a

DOTAÇÕES MÍNIMAS

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

Profissionais de armazém:

- a) nos armazéns com menos de oito trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém;
- b) nos armazéns com oito e até quinze trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém.

Trabalhadores de comércio:

- a) é obrigatória a existência de um caixeiro encarregado, pelo menos, nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja oito ou mais caixeiros; havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, quando haja cinco ou mais caixeiros em cada secção;
- b) a percentagem de praticantes será, no máximo, de 25% do número de caixeiros;
- c) na classificação dos caixeiros serão respeitadas as percentagens constantes do anexo II;
- d) o número de caixeiros-ajudantes, tomados em conjunto, não poderá ser superior ao número de terceiros-caixeiros.

Trabalhadores de escritório:

- a) nos escritórios com mais de vinte e cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente;
- b) é obrigatória a existência de um chefe de departamento, de divisão ou de serviço por cada quinze trabalhadores de escritório;
- c) o número de chefes de secção não poderá ser inferior a 10% do número total de profissionais de escritório, com arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- d) na classificação dos escriturários serão respeitadas as percentagens conforme o anexo II;
- e) o número de estagiários e dactilógrafos, tomados em conjunto, não poderá exceder 50% do número de escriturários;
- f) quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

Cláusula 8.ª

ACESSO

1. Os paquetes, logo que completem dezoito anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para profissionais de escritório.
2. Os contínuos, porteiros, guardas e telefonistas, desde o momento em que completem as correspondentes habilitações legais mínimas, serão promovidos a estagiários, a menos que, expressamente e por escrito, declarem que desejam manter-se na categoria que possuem.
3. Os praticantes de armazém e tirocinantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria ou atinjam dezoito anos de idade, serão obrigatoriamente promovidos à categoria imediata.
4. Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completem dois anos de prática ou dezoito anos de idade.
5. O tempo máximo de permanência nas categorias de caixeiro-ajudante e estagiário será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou paquete.
6. Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro
7. Os estagiários e caixeiros-ajudantes, após três anos de permanência na categoria ou logo que atinjam vinte e um anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários e a terceiros-caixeiros, sem prejuízo da obrigatoriedade de permanência de, pelo menos, um ano na categoria.
8. Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, categorias equiparadas e caixeiros, após três anos de permanência na categoria respectiva, passarão automaticamente à categoria imediata ou equiparada nos casos em que não haja categoria imediatamente superior.

CAPÍTULO III

PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 9.^a

DURAÇÃO DO TRABALHO

1. O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será somente de segunda-feira a sexta-feira e não poderá exceder trinta e nove horas em cada semana para os trabalhadores de escritório e quarenta horas para os restantes, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2. Caso se verifique acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderá vir a ser praticado horário de tipo flexível.

Cláusula 10.^a

TRABALHO SUPLEMENTAR E NOCTURNO

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

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

3. O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4. O trabalho suplementar fica sujeito aos limites máximos legais.

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

a) 100% se o trabalho for diurno;

b) 150% se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24 horas;

c) 200% se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas.

§ Único - Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 11.^a

REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EM DIAS FERIADOS E DE DESCANSO SEMANAL E DESCANSO COMPENSATÓRIO

1. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta possa compensá-los com trabalho suplementar.

2. O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a 2 dias de trabalho.

3. O trabalho prestado no dia de descanso complementar ou nos feriados previstos neste contrato será pago nos termos do número anterior.

4. A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

§ Este descanso vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos noventa dias seguintes.

CAPÍTULO IV

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO

DE TRABALHO

Cláusula 12.^a

DESCANSO SEMANAL E FERIADOS

1. O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.
2. São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a dias de descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os dias seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça - Feira de Carnaval;
- 25 de Abril;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1,8 e 25 de Dezembro.

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, em outro dia tendo em atenção razões de tradição local.

3. O feriado da Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa desde que nisso acordem a entidade patronal e a maioria absoluta dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

FÉRIAS

1 – O período de anual de férias mínimo é de vinte e dois dias.

A duração do período de férias é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

O gozo da licença por maternidade e por paternidade e as faltas previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 16ª não afectam o aumento da duração do período de férias.

2. No ano de admissão, o trabalhador terá direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho que complete até 31 de Dezembro desse ano.

3. Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

4. A época das férias deve ser estabelecida por sistema rotativo ou por encerramento total ou parcial da empresa e de comum acordo entre os trabalhadores.

5. No caso de não haver acordo entre as partes, o período de férias deverá ser fixado entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

6. As entidades patronais remeterão anualmente ao sindicato respectivo, e até 15 de Maio de cada ano um mapa, em duplicado, dos períodos de férias estabelecidos para cada trabalhador, o qual só poderá ser alterado com acordo escrito do(s) interessado(s) e mediante comunicação ao sindicato respectivo com o mínimo de 8 dias de antecedência sobre a(s) datas de início do(s) período(s) de férias alterado(s).

7. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, sendo devida idêntica regalia ao trabalhador no ano em que regresse do cumprimento daquele serviço.

8. O gozo das férias interrompe-se com baixa médica, finda a qual o trabalhador regressa ao serviço. O período das férias não gozado será iniciado em data a estabelecer nos termos desta cláusula, com alargamento da data limite estabelecida no número 5.

9. Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias

correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e, ainda, os respectivos subsídios de férias.

Cláusula 14.^a

SUBSÍDIO DE FÉRIAS

Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente à retribuição do período de férias respectivo.

Cláusula 15.^a

FALTAS

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

2. Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados e descontados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 16.^a

FALTAS JUSTIFICADAS

1. Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as seguintes:

- a) Faltas por falecimento do cônjuge, pais, filhos, enteados e padrastos, durante cinco dias;
- b) Faltas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinotos, irmãos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, durante dois dias;
- c) Faltas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- d) Faltas pelo tempo indispensável ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- e) Faltas por ocasião de casamento, até quinze dias seguidos;
- f) Faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva.
- g) Faltas por ocasião de nascimento de filho, durante cinco dias úteis, seguidos ou intercalados, no primeiro mês a seguir ao nascimento;
- h) Faltas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- i) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- j) Faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- k) As faltas que por lei forem como tal qualificadas.

2. As faltas justificadas nos termos do número 1 desta cláusula não determinam perda de retribuição nem de quaisquer outros direitos e regalias, excepto:

- a) no caso da anterior alínea c) no que se refere a doença ou a acidente, desde que, respectivamente, o trabalhador beneficie de um regime da Segurança Social de protecção na doença ou tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- b) no caso da anterior alínea k), quando superiores a trinta dias por ano.

3. No caso previsto na alínea j) do número 1 as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

4. A entidade patronal poderá exigir prova dos factos alegados para justificação das faltas, nos quinze dias seguintes ao da sua comunicação.

Cláusula 17.^a

FALTAS INJUSTIFICADAS

1. As faltas ou ausências injustificadas determinam perda de retribuição.
2. Nos casos previstos no número anterior, poderá a perda de retribuição ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, no ano de admissão.

Cláusula 18.^a

IMPEDIMENTOS PROLONGADOS

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que não pressuponham prestação efectiva de serviço e que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal, lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO V

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 19.^a

RETRIBUIÇÕES MÍNIMAS MENSAIS

1. Para efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo III, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.
2. *Eliminado.*
3. *Eliminado.*
4. No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.
5. *Eliminado.*

Cláusula 20.^a

DIUTURNIDADES

1. Às remunerações certas mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 3,74 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e até ao limite de cinco diuturnidades.
2. Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na categoria à data de entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.
3. *Eliminado.*

Cláusula 21^a

AJUDAS DE CUSTO

1. Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 2,49 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação do documento de despesas.
2. Nos casos em que o trabalhador não complete diária fora, serão abonadas as seguintes quantias, ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos, desde que se justifique profissionalmente:
 - Refeição (almoço ou jantar) € 0,72;
 - Dormida e pequeno-almoço € 1,50.
3. Sempre que o trabalhador se tenha de deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,28 sobre o preço do litro da gasolina super, por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.
4. Aos trabalhadores no desempenho de serviço predominantemente externo no distrito onde está situada a empresa será obrigatoriamente concedido um passe dos transportes públicos, salvo se a entidade patronal provar expressamente que tal não é necessário, além do pagamento das refeições impostas pela deslocação.

Cláusula 22.^a

Subsídio de Refeição

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor mínimo de € 3,50 por cada dia de trabalho.
2. Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos de trabalho (diário) embora trabalhe um período inteiro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.
3. O valor previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias e de Natal.
4. Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 23.^a

SUBSÍDIO DE NATAL

- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição por ocasião de Natal, que lhes será pago até ao dia 15 de Dezembro.
- § 1º- Os trabalhadores que, na altura, não tenham concluído um ano de serviço, terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço.
- § 2º- Cessando ou suspendendo-se, por impedimento prolongado, o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, em montante proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação ou suspensão.

CAPÍTULO VI

DIREITO E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 24.^a

DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL

São deveres da entidade patronal:

- a) cumprir as disposições do presente contrato colectivo de trabalho;

- b) instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, segurança e saúde no trabalho;
- c) não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria;
- d) dispensar obrigatoriamente os dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de previdência ou comissões de trabalhadores, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
- e) prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhes sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- f) por à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos, formativos ou informativos, emanados das organizações sindicais outorgantes, e não por quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa;
- g) por à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa, para as reuniões;
- h) respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;
- i) facultar aos trabalhadores ao seu serviço a consulta do seu processo individual, sempre que o solicitem;
- j) acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- k) proporcionar e facilitar aos trabalhadores o acesso a acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

Cláusula 25.^a

DEVERES DOS TRABALHADORES

São deveres dos trabalhadores:

- a) cumprir as disposições do presente contrato colectivo de trabalho;
- b) executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, nos termos deste contrato;
- c) ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado;
- e) cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem que profissionalmente tenha que privar;
- h) respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores;
- i) participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

Cláusula 26.^a

GARANTIAS DOS TRABALHADORES

É vedado à entidade patronal:

- 1.º - opor-se dolosamente a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- 2.º - opor-se por qualquer forma ou aplicar sanções de qualquer tipo não justificado ao trabalhador que desempenhe cargos de delegado sindical, delegado de greve, dirigente sindical ou dirigente da Previdência, com ocupação, nos últimos dois casos, de tempo de serviço, parcial ou totalmente;
- 3.º - exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos camaradas;
- 4.º - diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo acordo prévio do sindicato respectivo;
- 5.º - transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que este não dê o seu acordo, salvo nas condições da cláusula 27.^a;
- 6.º - obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

- 7.º - explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 8.º - impedir a frequência, com aproveitamento, de cursos complementares da formação escolar que o trabalhador já possua e que sejam compatíveis com a manutenção na profissão, mesmo com prejuízo do tempo de serviço, e a prestação de provas de exame nos mesmos estabelecimentos, nos termos da cláusula 33.ª;
- 9.º - ofender a honra e a dignidade do trabalhador.

§ 1.º - A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de resolver o contrato de trabalho, com justa causa.

§ 2.º - Constitui violação das leis do trabalho e como tal será punida a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 27.ª

MUDANÇA DE LOCAL DE TRABALHO

1. O trabalhador poderá resolver o contrato de trabalho sempre que houver alteração do local de trabalho resultante de mudança de estabelecimento onde presta serviço, a menos que a entidade patronal prove que da transferência resultam exclusivamente prejuízos de ordem material para o trabalhador.

2. Neste último caso, os prejuízos referidos serão sempre custeados pela entidade patronal.

Cláusula 28.ª

TRANSMISSÃO OU FUSÃO DE EMPRESAS

1. Em caso de transmissão da empresa, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2. Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se as partes não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3. O transmitente e o adquirente devem informar previamente os representantes dos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e dos motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais e das medidas projectadas em relação àqueles trabalhadores.

4. Tendo cumprido o dever de informação previsto no número anterior, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, dando conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

5. Quando qualquer trabalhador for levado a transitar de uma entidade patronal para outra que tenha representantes legais comuns, ou que resulte de fusão ou absorção de empresas, pode o trabalhador resolver o contrato de trabalho, tendo então direito à indemnização devida por resolução com justa causa, ou optar pela admissão na nova entidade patronal, respeitado que seja o estabelecido no número 4 da cláusula 4.ª.

§ 1.º - No caso previsto na última parte do número anterior deverá ser remetido imediatamente ao trabalhador e ao sindicato respectivo documento autenticado pela entidade patronal, garantindo a manutenção de todas as regalias adquiridas anteriormente pelo trabalhador.

§ 2.º - Se a entidade patronal provar inequivocamente que do facto não resultam prejuízos para o trabalhador, este não terá direito à resolução com justa causa do contrato de trabalho.

Cláusula 29.ª

SUBSTITUIÇÕES TEMPORÁRIAS

1. Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior no serviço que o substituído estava a desempenhar passará a receber remuneração correspondente ao vencimento da categoria do substituído durante o tempo que essa situação durar.

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

Cláusula 30.^a

EXERCÍCIO DE FUNÇÕES INERENTES A DIVERSAS CATEGORIAS

1. Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.
2. Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria imediatamente superior, a título experimental, durante um período que não pode exceder um total de sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.
3. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

Cláusula 31.^a

DIREITOS DOS TRABALHADORES DO SEXO FEMININO

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) as trabalhadoras durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não podem desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem que isso implique diminuição de retribuição ou tratamento menos favorável;
- b) a uma licença de maternidade de cento e vinte dias consecutivos, noventa dos quais necessariamente a seguir ao parto, e a um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo a que a soma seja igual à retribuição líquida normal.
- c) a mãe que, comprovadamente, amamente o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos de meia hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição;
- d) no caso de não haver lugar a amamentação, a mãe tem direito à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- e) à dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, podendo a entidade patronal deduzir esse tempo na respectiva remuneração;
- f) ao emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- g) a não serem despedidas durante o período de gravidez e até um ano após o parto, sem prejuízo do previsto na lei.

Cláusula 32.^a

DIREITO DOS MENORES

1. As entidades patronais devem assegurar a formação profissional dos menores ao seu serviço.
2. Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.
3. Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal.

Cláusula 33.^a

TRABALHADORES-ESTUDANTES

1. As entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora e meia os trabalhadores-estudantes, desde que os horários das aulas assim o exijam durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal, para cursos compatíveis com a manutenção na profissão.

2. Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a dois dias de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3. A concessão do disposto dos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas. Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar no fim dos períodos escolares, documento comprovativo da assiduidade e, no fim de cada ano lectivo da prestação de provas.

Cláusula 34.^a

SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de segurança, higiene e saúde e deverão prover os locais de trabalho com as indispensáveis condições de segurança, higiene e saúde, conforme legislação em vigor.

Cláusula 35.^a

SANÇÕES ABUSIVAS

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

- a) haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, da Previdência, ou de delegado sindical ou, ainda, de delegado de greve;
- d) em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2. Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sobre a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até doze meses após qualquer dos factos mencionados na alínea a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador prestava serviço na mesma entidade patronal.

Cláusula 36.^a

CONSEQUÊNCIA DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES ABUSIVAS

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com a alteração seguinte:

- a) Se a sanção consistir em multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida e, no caso das alíneas c) e d) da cláusula 35.^a, esta última, quando não haja delegado sindical, não será nunca inferior a vinte vezes aquelas quantias.

CAPÍTULO VII

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 37.^a

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A matéria de cessação do contrato do trabalho rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

SEGURANÇA SOCIAL

Cláusula 38.^a

SEGUROS

Para além do seguro previsto no número 3 da cláusula 21^a, a todos os trabalhadores que predominantemente prestem serviço no exterior, a entidade patronal fará obrigatoriamente um seguro de acidentes pessoais, de montante nunca inferior a € 4.987,98, pelo período de vinte e quatro horas em que o serviço decorra, o qual reverterá a favor da(s) pessoa(s) indicada(s) pelo profissional.

CAPÍTULO IX

Cláusula 39.^a

DIREITO À ACTIVIDADE SINDICAL

1. Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
2. A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.
3. A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.
4. A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão reguladas pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.
5. Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com antecedência mínima de um dia.
6. As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.
7. Os delegados sindicais têm o direito de distribuir ou afixar em local apropriado, textos, comunicados ou avisos emanados dos sindicatos com interesse para os trabalhadores bem como a contactar com estes no local de trabalho no período de uma hora subsequente ao termo do período normal de trabalho.

Cláusula 40.^a

TEMPO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES SINDICAIS

1. Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.
2. O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3. Para o exercício das suas funções, os trabalhadores membros da direcção em associações sindicais, beneficiam do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

4. A associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam, para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Cláusula 41.^a

CEDÊNCIA DE INSTALAÇÕES

1. Nas empresas com mais de quarenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local, situado no interior da empresa, apropriado ao exercício das suas funções.

2. Nas empresas com menos de quarenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 42.^a

REUNIÕES DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

1. **Os** trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical ou intersindical ou de um terço dos trabalhadores da empresa.

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

3. As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas nos termos do número 1 desta cláusula.

4. Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal, com antecedência de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuar-la, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso, caso em que o mesmo deverá ser feito com antecedência de seis horas.

5. Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, mediante comunicação prévia à empresa.

Cláusula 43.^a

COMPETÊNCIA E PODERES DOS DELEGADOS SINDICAIS

Os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente:

- a) a informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) a informação e a consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa;
- c) a informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;
- d) a informação sobre as fases de instrução dos processos disciplinares;
- e) a informação sobre o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa.

§ Único – Para desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

Cláusula 44.^a

REUNIÕES COM A ENTIDADE PATRONAL

Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou seus representantes sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

Estas reuniões poderão, em caso excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda da retribuição, nem sendo consideradas para efeitos do número 2 da cláusula 40.^a.

Cláusula 45.^a

QUOTIZAÇÕES

Em relação aos trabalhadores que por escrito, manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao sindicato as quotizações deduzidas dos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, acompanhados dos respectivos mapas mensais devidamente preenchidos.

CAPÍTULO X

QUESTÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 46.^a

GARANTIA DE MANUTENÇÃO DE REGALIAS

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular e permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

Cláusula 47.^a

PREVALÊNCIA DE NORMAS

Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato e que venham a ser atribuídas por via administrativa.

Cláusula 48.^a

COMISSÕES PARITÁRIAS

Com a composição, competência e atribuições que venham a ser previstas na lei, existirão comissões paritárias a cujo funcionamento se aplicarão a regras legais.

Cláusula 49.^a

MAIOR FAVORABILIDADE GLOBAL E REVOGAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES CONVENCIONAIS ANTERIORES

As partes outorgantes reconhecem que o presente contrato estabelece globalmente tratamento mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva até agora aplicáveis aos trabalhadores abrangidos.

ANEXO I

ENUMERAÇÃO E DEFINIÇÃO DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS

I – PROFISSIONAIS EM ARMAZÉM:

Encarregado de Armazém – profissional que dirige trabalhadores e serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Fiel de Armazém – profissional que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Distribuidor – profissional que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Embalador – profissional que predominantemente embala e desembala produtos diversos.

Servente / Auxiliar de Armazém – trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

II – TRABALHADORES TÉCNICOS DE VENDAS: *Eliminado*

III – PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO E CORRELATIVOS:

Director de Serviços ou Chefe de Escritório – trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Chefe de Departamento, de Divisão ou de Serviço – trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de Secção – trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Guarda-Livros – ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, executando trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros ou é responsável pela ordem e execução dos trabalhos.

Tesoureiro – dirige a tesouraria em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Correspondente de Línguas Estrangeiras – redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografas. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Secretário da Direcção – ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete: providenciar pela

realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

Escriturário – trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode também exercer as funções de operador de computador.

Analista de Informática - trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento informático da informação, os sistemas de aplicação. Define e documenta as fases de processamento, a informação a colher e o seu tratamento e a forma e periodicidade dos resultados. É o responsável pelos planos e resultados finais dos testes. Pode coordenar os trabalhos das pessoas que executam as tarefas de desenvolvimento de aplicações.

Esteno-Dactilógrafa – trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar

papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

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

Telefonista – trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Dactilógrafo – trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Estagiário – trabalhador que se prepara para escriturário, executando algumas das tarefas a este cometidas.

Contínuo-Paquete – trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por pacote quando é menor de 18 anos.

Porteiro – trabalhador que atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar a entrada e saída de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção da correspondência.

Guarda – trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

IV – TRABALHADORES DO COMÉRCIO:

Caixeiro-Encarregado – trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Primeiro-Caixa – trabalhador, com condições de chefia, habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que são inerentes a tal categoria.

Segundo-Caixa – trabalhador habilitado a desempenhar satisfatoriamente as funções que incumbem à sua categoria e inclusivamente a substituir o primeiro-caixeiro, quando necessário.

Terceiro-Caixa – trabalhador habilitado a desempenhar satisfatoriamente as funções que incumbem à sua categoria e inclusivamente a substituir o segundo-caixeiro, quando necessário.

Caixa – trabalhador que recebe numerários em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio e verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro-Ajudante – trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

Praticante – trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

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

Desenhador – trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-Projectista – trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Tirocinante – trabalhador que coadjuva os profissionais das categorias superiores, fazendo tirocínio para ingresso nas categorias respectivas. o

V – TRABALHADORES TÉCNICOS DE DESENHO

ANEXO II

QUADRO BASE PARA A CLASSIFICAÇÃO DE ESCRITURÁRIOS E CAIXEIROS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1ª.	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3
De 2ª. (*).....	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
De 3ª.	—	—	1	2	2	2	3	4	4	4

(*) No caso de não haver mais, este será promovido ao fim de um ano da data da admissão. o

ANEXO III
TABELA DE RETRIBUIÇÕES MÍNIMAS MENSAIS

Grupo	Categorias profissionais	Retribuições
I	Director de Serviços Técnico de Contas Chefe de Escritório Analista de Informática	€ 892,00
II	Chefe de Serviços Chefe de Divisão Chefe de Departamento Programador de Informática	€ 794,00
III	Chefe de Secção Guarda-Livros Tesoureiro	€ 717,00
IV	Correspondente em Línguas Estrangeiras Secretário de Direcção Caixeiro-Encarregado Encarregado de Armazém Desenhador-Projectista (ourives)	€ 694,00
V	1.º Escrivão / 1.º Caixeiro Fiel de Armazém Operador de informática Caixa Esteno-dactilógrafo Desenhador (ourives com mais de 6 anos)	€ 602,00
VI	Cobrador 2.º Escrivão / 2.º Caixeiro Desenhador (ourives de 3 a 6 anos)	€ 541,00
VII	3.º Escrivão / 3.º Caixeiro Telefonista Recepcionista Caixa (Comércio) Embalador / Distribuidor Desenhador (ourives até 3 anos)	€ 507,00
VIII	Dactilógrafo do 3.º ano / Estagiário do 3.º ano Contínuo Porteiro de 1.ª classe / Guarda de 1.ª classe Caixeiro-Ajudante do 3.º ano	€ 460,00
IX	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário de 2.º ano Tirocinante do 2.º ano Caixeiro-Ajudante do 2.º ano	€ 405,00
X	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Contínuo / Porteiro Guarda de 2.ª classe Tirocinante do 1.º ano	€ 382,00
XI	Servente Auxiliar de Armazém	€ 374,70
XII	Paquete até 17 anos Praticante de armazém até 17 anos Praticante até 17 anos (comércio)	€ 366,00

Nota: a retribuição mínima mensal garantida em 2005 é de Euros 374,70.