

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO PARA A
INDÚSTRIA DE OURIVESARIA E RELOJOARIA
– TÉCNICOS DE VENDAS –**

2005

CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE OURIVESARIA E RELOJOARIA DO NORTE, A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE OURIVESARIA DO SUL, O SINDICATO DOS TÉCNICOS DE VENDAS DO NORTE E CENTRO E O SINDICATO DOS TÉCNICOS DE VENDAS DO SUL E ILHAS

**CAPÍTULO I
ÂMBITO E VIGÊNCIA**

**Cláusula 1.^a
ÁREA E ÂMBITO**

1 – O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas.

2 – Esta convenção colectiva de trabalho abrange seiscentos e quarenta empregadores e novecentos e sessenta técnicos de vendas.

**Cláusula 2.^a
VIGÊNCIA**

1 – O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará pelo período mínimo legal.

2 – A proposta de revisão não pode ser apresentada às outras partes antes de decorridos dez meses após a data da sua entrega para depósito.

3 – A resposta será enviada por escrito até trinta dias após a apresentação da proposta, iniciando-se então o respectivo processo de negociação.

4 – Esta convenção mantém-se, porém, em vigor, até ser substituída, no todo ou em parte, por novo instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

**CAPÍTULO II
DIREITO AO TRABALHO**

**Cláusula 3.^a
CONDIÇÕES DE ADMISSÃO**

A – Técnicos de Vendas

1 – De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de dezoito anos de idade e com as habilitações mínimas do curso geral do comércio ou equivalente.

2 – As habilitações acima referidas não serão exigíveis aos profissionais que, à data da entrada em vigor da presente convenção, desempenhem ou tenham desempenhado essas funções.

3 – Excepcionalmente será, contudo, permitido às empresas promover para a categoria de técnico de venda qualquer outro trabalhador que esteja ao seu serviço há mais de dois anos, mesmo que não possua as habilitações acima exigidas.

**Cláusula 4.^a
PERÍODO EXPERIMENTAL**

1 – A admissão do trabalhador 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 de 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 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 a 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 – É vedado à entidade patronal fazer parte dos quadros de pessoal.

4 – 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 de pessoal ao seu serviço.

2 – Cópias desses mapas serão enviadas às associações patronal e sindical respectivas.

CAPÍTULO III

PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 7.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 40 horas semanais, 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 8.ª

TRABALHO SUPLEMENTAR E NOCTURNO

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

2 – Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar, mas sempre, e em todos os casos, a título facultativo para os trabalhadores.

3 – Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

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

a) 50% se o trabalho for diurno;

b) 100% se o trabalho for nocturno, mas prestado das 20 horas às 24 horas;

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

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

R.H. = Retribuição mensal x 12
Horário de trabalho semanal x 52

Cláusula 9.^a

REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EM DIAS FERIADOS E DE DESCANSO SEMANAL

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal, dando ainda direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes à sua escolha.

CAPÍTULO IV

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 10.^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 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 de 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 11.^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 14.^a não afectam o aumento da duração do período de férias.
- 2 – A retribuição de férias será equivalente a um mês de retribuição efectiva, compreendendo a retribuição certa mínima prevista neste contrato, acrescida da média mensal de comissões dos últimos doze meses antecedentes ao mês de férias, ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.
- 3 – No ano de admissão, o trabalhador terá direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês que complete até 31 de Dezembro desse ano, sem prejuízo do disposto no número 1.
- 4 – Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.
- 5 – A época de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo ou por encerramento total ou parcial da empresa e de comum acordo entre os trabalhadores.

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

7 – As entidades patronais remeterão anualmente ao sindicato respectivo, 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 o acordo escrito do(s) interessado(s) e mediante comunicação ao sindicato respectivo com o mínimo de oito dias de antecedência sobre a(s) data(s) de início do(s) período(s) de férias alterado(s).

8 – 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 regressar do cumprimento daquele serviço.

9 – 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 6.

10 – Cessando o contrato de trabalho, nos termos previstos na cláusula 33.^a, 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 12.^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 13.^a

FALTAS

1 – Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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 14.^a

FALTAS JUSTIFICADAS

1 – Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados e padrastrós, durante cinco dias;
- b) 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) impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- d) tempo indispensável ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- e) ocasião do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções de representação sindical, de segurança social ou similares;
- g) nascimento de filhos, cinco dias úteis, seguidos ou interpolados;
- h) exercício de funções próprias de bombeiros voluntários, dadas por estes, e por dádiva de sangue.

2 – As faltas justificadas nos termos do número 1 desta cláusula não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias nem de quaisquer outras regalias, excepto quanto à alínea f), na parte em que ultrapassem o disposto na legislação aplicável, e à alínea c), no que se refere a doença ou acidente.

3 – A entidade patronal poderá exigir prova dos factos alegados para justificação das faltas.

Cláusula 15.^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, até ao limite de um terço do período de férias a que trabalhador tiver direito.

Cláusula 16.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 17.ª

RETRIBUIÇÕES MÍNIMAS MENSAIS

- 1 – Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.
- 2 – Para os profissionais de vendas externas que ainda não percebam comissões será obrigatoriamente estabelecida uma percentagem sobre as vendas por eles promovidas, no valor mínimo de 2% sobre o montante global das mesmas. Exceptuam-se os casos em que, tendo em atenção as bases de incidência tradicionais no sector, a percentagem incide sobre os feitos.
- 3 – As comissões resultantes das vendas referidas no número anterior devem ser pagas até ao termo do segundo mês seguinte àquele em que foram promovidas.
- 4 – No acto de 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, a respectiva categoria profissional, o número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a retribuição e a diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dia de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.
- 5 – No caso dos profissionais de vendas externas será indicada a retribuição fixa e variável.
- 6 – Para os vendedores, viajante ou praticistas, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV da tabela salarial constante do anexo II, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração mínima prevista neste contrato para a sua categoria.

Cláusula 18.ª

DIUTURNIDADES

- 1 – Às remunerações certas mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de Euros 3,74 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.
- 2 – Os vendedores, viajantes ou praticistas só terão direito a diuturnidades desde que auferam um vencimento médio igual ou inferior a Euros 772,00.

Cláusula 19.ª

AJUDAS DE CUSTO

- 1 – Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão pagas todas as despesas que profissionalmente se justifiquem, contra a apresentação dos respectivos documentos.
- 2 – Sempre que o trabalhador tenha de deslocar-se 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 sem chumbo de custo mais elevado, por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

3 – 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 20.^a
SUBSÍDIO DE NATAL

1 – Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectiva, compreendendo a retribuição certa mínima prevista neste contrato, acrescida da média mensal das comissões dos últimos doze meses antecedentes ao mês de Natal, ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo, que lhes será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 – 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.

3 – 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 contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação ou suspensão.

CAPÍTULO VI
DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 21.^a
DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL

São deveres da entidade patronal:

- a) cumprir as disposições do presente contrato colectivo de trabalho;
- b) garantir aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança;
- 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 da segurança social 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 lhe 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 da organização sindical outorgante 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.

Cláusula 22.^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 seus companheiros de trabalho as atenções e o 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, bem como pela segurança do mostruário 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 profissionalmente tenham de privar;

h) respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 23.^a **GARANTIAS DOS TRABALHADORES**

É vedado à entidade patronal:

- 1) opor-se dolosamente a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie de garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- 2) opor-se por qualquer forma ou aplicar sanções de qualquer tipo não justificado ao trabalhador que desempenhe cargos de delegado sindical, delegado de greve e dirigente da segurança social, com ocupação, nos últimos casos, de tempo de serviço, parcial ou totalmente;
- 3) exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos camaradas;
- 4) diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo acordo prévio do sindicato respectivo;
- 5) transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este não dê o seu acordo, salvo nas condições da cláusula 26.^a;
- 6) obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- 7) explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 8) impedir a frequência, com aproveitamento, de cursos complementares de 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 29.^a;
- 9) 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 rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na cláusula 33.^a.

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

§ 3.º – A violação do disposto nos números 1 e 2 dá ao trabalhador o direito de rescindir o contrato de trabalho e a uma indemnização de valor equivalente ao fixado na lei.

Cláusula 24.^a **MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO**

1 – O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações previstas nesta convenção sempre que houver alteração do local de trabalho resultante da 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 25.^a **TRANSMISSÃO OU FUSÃO DE EMPRESAS**

1 – Em caso de transmissão da empresa, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

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 – A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas, emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito deve o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os, por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para o domicílio comunicado pelo trabalhador à empresa.

4 – 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 rescindir o contrato de trabalho, tendo então direito à indemnização devida por rescisão com justa causa, ou optar pela admissão na nova entidade patronal, respeitado que seja o estabelecido no número 4 da cláusula 4.^a.

§ 1º - 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.

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

Cláusula 26.^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 a remuneração correspondente ao vencimento da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição 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 27.^a

RETRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES

QUE EXERÇAM FUNÇÕES INERENTES A DIVERSAS CATEGORIAS

1 – Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima mais elevada.

2 – Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria imediatamente superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder o 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 28.^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 trabalhadores 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 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) por ocasião do parto, uma licença de cento e vinte dias consecutivos, noventa dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição da segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição líquida normal;
- c) dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem seus filhos, até um ano após o parto;
- d) dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho, até dois dias por mês, podendo a entidade patronal deduzir esse tempo na respectiva remuneração;
- e) o 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;
- f) não serem despedidas durante o período de gravidez e até um ano após parto, sem prejuízo do previsto na lei.

Cláusula 29.^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 normal, para os cursos compatíveis com a manutenção da 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 nos 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 30.^a

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança conforme legislação em vigor, com as alterações que venham a ser introduzidas.

Clausula 31.^a

SANÇÕES ABUSIVAS

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

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

2 – Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição de outra falta, quando levado a efeito até doze meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *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 venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador prestava serviço na mesma entidade patronal.

Cláusula 32.^a

CONSEQUÊNCIA DA APLICAÇÃO DAS 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.

CAPÍTULO VII

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 33.^a

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A matéria da cessação do contrato de trabalho será regida pelo disposto na legislação em vigor.

CAPÍTULO VIII

SEGURANÇA SOCIAL

Cláusula 34.^a

SEGUROS

Para além do seguro previsto na cláusula 19.^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 € 9.975,96, 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.

Cláusula 35.^a

DIREITO À ACTIVIDADE SINDICAL

1 – Os trabalhadores e o sindicato têm direito a 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, o número, a designação e a destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados 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 a antecedência mínima de um dia.

6 – As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais 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 na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou avisos emanados dos sindicatos, de interesse para os trabalhadores, bem como de contactar directamente com estes no local de trabalho, num período de uma hora subsequente ao termo do período normal de trabalho.

Cláusula 36.^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 oito, tratando-se de delegado que faça parte de 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 faltarem.

Cláusula 37.^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 38.^a

REUNIÕES DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

1 – Os trabalhadores têm direito a reunirem-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação dos delegados sindicais ou, na falta destes, de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera, 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 a 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 a antecedência mínima de seis horas.

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

Cláusula 39.^a
COMPETÊNCIA E PODERES DOS
DELEGADOS SINDICAIS

Os delegados sindicais têm competência para:

- a) fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, nos termos da lei;
- b) acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- d) no desempenho das suas funções, poderem, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

Cláusula 40.^a
REUNIÕES COM A ENTIDADE PATRONAL

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

2 – Estas reuniões poderão, em casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição nem sendo consideradas para efeitos da cláusula 38.^a.

Cláusula 41.^a
QUOTIZAÇÃO

Em relação aos trabalhadores que por escrito expressamente 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 dez do mês seguinte ao da dedução, acompanhadas dos respectivos mapas mensais, devidamente preenchidos.

CAPÍTULO IX

QUESTÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 42.^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 a diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular e permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

Cláusula 43.^a
MAIOR FAVORABILIDADE

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.

Cláusula 44.^a
COMISSÕES PARITÁRIAS

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

Cláusula 45.^a
PRODUÇÃO DE EFEITOS

A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005. □

ANEXO I

DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES E CATEGORIAS PROFISSIONAIS

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

Inspector de vendas – é o trabalhador que, coadjuvando o seu superior hierárquico, procede no sentido de auscultação da praça, no cumprimento de programas, e visita clientes em zonas não demarcadas.

Vendedor - é o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

Caixeiro-viajante – quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

Caixeiro de praça ou pracista - quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e nos concelhos limítrofes.

Demonstrador – é o trabalhador que faz demonstração e/ou exposição de artigos em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho e em estabelecimentos industriais e exposição no domicílio, antes ou depois da venda. □

ANEXO II

TABELA SALARIAL

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Chefe de vendas	Euros 804,00
II	Inspector de vendas	Euros 769,00
III	Vendedor (viajante / pracista)	Euros 748,00
IV	Demonstrador	Euros 374,70

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

ÍNDICE

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO

		página
Capa		1
Cláusula 1ª	Área e Âmbito	2
Cláusula 2ª	Vigência	2
Cláusula 3ª	Condições de Admissão	2
Cláusula 4ª	Período Experimental	2
Cláusula 5ª	Categorias Profissionais	3
Cláusula 6ª	Quadro de Pessoal	3
Cláusula 7ª	Duração do Trabalho	3
Cláusula 8ª	Trabalho Suplementar e Nocturno	3
Cláusula 9ª	Remuneração do Trabalho em Dias Feriados e de Descanso Semanal	4
Cláusula 10ª	Descanso Semanal e Feriados	4
Cláusula 11ª	Férias	4
Cláusula 12ª	Subsídio de Férias	5
Cláusula 13ª	Faltas	5
Cláusula 14ª	Faltas Justificadas	5
Cláusula 15ª	Faltas Injustificadas	5
Cláusula 16ª	Impedimentos Prolongados	6
Cláusula 17ª	Retribuições Mínimas Mensais	6
Cláusula 18ª	Diuturnidades	6
Cláusula 19ª	Ajudas de Custo	6
Cláusula 20ª	Subsídio de Natal	7
Cláusula 21ª	Deveres da Entidade Patronal	7
Cláusula 22ª	Deveres dos Trabalhadores	7
Cláusula 23ª	Garantias dos Trabalhadores	8
Cláusula 24ª	Mudança de Local de Trabalho	8
Cláusula 25ª	Transmissão ou Fusão de Empresas	8
Cláusula 26ª	Substituições Temporárias	9
Cláusula 27ª	Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias	9
Cláusula 28ª	Direitos dos Trabalhadores do Sexo Feminino	9
Cláusula 29ª	Trabalhadores-Estudantes	9
Cláusula 30ª	Higiene e Segurança no Trabalho	10
Cláusula 31ª	Sanções Abusivas	10
Cláusula 32ª	Consequência da Aplicação de Sanções Abusivas	10
Cláusula 33ª	Cessação do Contrato de Trabalho	10
Cláusula 34ª	Seguros	10
Cláusula 35ª	Direito à Actividade Sindical	35
Cláusula 36ª	Tempo para o Exercício de Funções Sindicais	36
Cláusula 37ª	Cedência de Instalações	37
Cláusula 38ª	Reuniões dos Trabalhadores na Empresa	38
Cláusula 39ª	Competência e Poderes dos Delegados Sindicais	12

Cláusula 40 ^a	Reuniões com a Entidade Patronal	12
Cláusula 41 ^a	Quotização	12
Cláusula 42 ^a	Garantia da Manutenção de Regalias	12
Cláusula 43 ^a	Maior Favorabilidade	12
Cláusula 44 ^a	Comissões Paritárias	12
Cláusula 45 ^a	Produção de Efeitos	12
Anexo I	Definição de Funções e Categorias Profissionais	13
Anexo II	Tabela Salarial	13
Índice		14