

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Marcas de Retalho e Restauração - AMRR e o Sindicato Independente do Comércio e Serviços - SICOS

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**(Área e âmbito)**

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) obriga as pessoas singulares ou coletivas filiadas na Associação de Marcas de Retalho e Restauração e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento que estejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange todo o território de Portugal continental e aplica-se a todo o setor do comércio a retalho e restauração.

3- Este CCT abrange 200 entidades empregadores e 30 000 trabalhadores.

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

1- O presente contrato coletivo de trabalho entra em vigor nos termos legais a 1 de janeiro de 2026 e vigora pelo período mínimo de 3 anos, exceto as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária que vigoram pelo período de 12 meses.

2- A denúncia da presente convenção pode ser feita decorridos pelo menos 32 meses ou 10 meses sobre a produção de efeitos, conforme se trate de revisão do clausulado ou tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

3- Em qualquer dos casos referidos no número anterior, a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

4- O texto de denúncia, a proposta de revisão e a restante documentação serão enviadas às partes contratantes, por carta registada com aviso de receção.

5- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a receção da proposta.

6- Da resposta deve constar contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

7- As partes denunciantes poderão dispor de 15 dias para examinar a resposta.

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

9- Da proposta e resposta serão enviadas cópias à DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

10- Em caso de não acordo das partes sobre as propostas apresentadas é aplicável o disposto no Código do Trabalho quanto à cessação da vigência de convenção coletiva.

CAPÍTULO II

Categorias e carreira profissionais

Cláusula 3.^a

(Categorias profissionais)

As categorias profissionais abrangidas por este CCT são as constantes do respetivo anexo I, aplicáveis sem prejuízo do conteúdo que for acordado individualmente, para cada caso, entre o empregador e o trabalhador.

Cláusula 4.^a

(Acessos - Profissionais de escritório)

1- Na promoção do seu pessoal deverá a entidade empregadora observar o seguinte: Os trabalhadores de 3.^a e 2.^a classe serão automática e obrigatoriamente promovidos ao grau imediatamente superior logo que completem três anos no mesmo grau.

2- Para efeitos do número anterior conta o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato na categoria profissional equivalente, prevista no IRCT anteriormente aplicável.

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

Cláusula 5.^a

(Acessos - Profissionais de comércio)

1- Na promoção do seu pessoal deverá a entidade empregadora observar o seguinte: os trabalhadores de 3.^a e 2.^a classe serão automática e obrigatoriamente promovidos ao grau imediatamente superior logo que completem três anos no mesmo grau.

2- Os trabalhadores de 4.^a classe serão automática e obrigatoriamente promovidos ao grau imediatamente superior logo que completem 1 ano no mesmo grau.

3- Para efeitos do número anterior conta o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato na categoria profissional equivalente, prevista no IRCT anteriormente aplicável.

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

CAPÍTULO III

Disciplina

Cláusula 6.^a

(Recompensas)

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

- 2- *a)* Louvor verbal;
- b)* Louvor escrito;
- c)* Gratificação pecuniária;
- d)* Concessão de licença e outras regalias excecionais.

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

Cláusula 7.^a

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a)* Repreensão;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Suspensão de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, até trinta dias por cada infração, com o limite de noventa dias em cada ano civil;

d) Perda de dias de férias, desde que não coloque em causa o gozo de pelo menos vinte dias durante um ano civil;

e) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- Para efeitos de determinação da sanção e sua graduação atende à natureza e gravidade da infração, culpabilidade do infrator e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infração.

3- Considera-se infração disciplinar a violação culposa do dever estabelecidos neste CCT ou na lei.

4- Com exceção da sanção prevista na alínea a) do número 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem a audiência prévia, por escrito, do trabalhador.

5- A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

6- A ação disciplinar só pode exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

7- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime, bem como quando cesse o contrato de trabalho.

8- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de o empregador exigir indemnização de prejuízos ou de promover a responsabilidade penal a que a infração, eventualmente, dê lugar.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 8.^a

(Horário de trabalho - Princípios gerais)

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

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

Cláusula 9.^a

(Duração dos períodos de trabalho)

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

(Período normal de trabalho)

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho semanal terá a duração de quarenta horas semanais em cinco dias de trabalho.

Cláusula 11.^a

(Banco de horas)

1- Ao abrigo e para os efeitos do artigo 208.º do Código do Trabalho, é instituído um regime de banco de horas, que se rege pelo disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- O período referido no número anterior é proporcional no caso do trabalho a tempo parcial.

4- A compensação do trabalho em acréscimo deve ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho. Só excecionalmente e por manifesta impossibilidade pode ser compensada em dinheiro, cabendo a escolha ao empregador. Caso seja pago em dinheiro, o mesmo far-se-á como trabalho suplementar.

5- A redução do tempo de trabalho para compensar trabalho em excesso prestado neste regime vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 180 dias seguintes ou em acumulação com o período de férias a que o trabalhador tenha direito a gozar no ano em causa.

6- A compensação poderá também ocorrer através da redução do período normal de trabalho diário não superior a 4 horas, a ser gozada nos 150 dias seguintes à data de vencimento do um número de horas suficiente para tal compensação.

7- Na falta de acordo, o período de compensação é fixado pelo empregador, que avisará o trabalhador com pelo menos 3 dias de antecedência sobre a data em que terá lugar.

8- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho neste regime com pelo menos dois dias de antecedência. Porém, este prazo pode ser reduzido ocorrendo motivo de força maior.

9- Nas situações previstas no número anterior, salvo o caso de força maior, o trabalhador pode por motivos atendíveis, fundamentados e comprovados, solicitar a dispensa de realização de trabalho em banco de horas, cabendo ao empregador validar ou recusar a dispensa solicitada.

10- Admite-se a inversão do presente regime, dispensando-se o trabalhador de prestar trabalho até 8 horas diárias, devendo a reposição de horas ser efetuada no prazo máximo de 180 dias, tendo por limite até 4 horas diárias.

11- O trabalhador pode ter a iniciativa de, com uma antecedência mínima de 5 dias, propor ao empregador, o dia e/ou o período do dia em que pretende usufruir do regime de banco de horas em seu favor ou gozar a compensação do trabalho prestado em acréscimo.

12- As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a ser dispensadas da prestação de trabalho em regime de banco de horas, mediante comunicação por escrito dirigida ao empregador com cinco dias de antecedência relativamente à produção de efeitos da dispensa.

13- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente dos tempos de trabalho, a pedido deste, não estando, porém, obrigada a fazê-lo antes de decorridos dois meses sobre o último pedido.

14- No caso de cessação do contrato de trabalho, se a conta corrente do regime de banco de horas à data da cessação apresentar um saldo a favor de algumas das partes, o mesmo é pago com base no valor da remuneração hora, se for a favor do trabalhador ou, no caso de ser a favor do empregador, pago ou compensado com os créditos que aquele detenha sobre este, também com base no valor da remuneração horária.

Cláusula 12.^a

(Descanso semanal do trabalhador)

1- Trabalhadores de escritório: Têm direito a dois dias de descanso semanal, sendo o obrigatório ao domingo e o complementar ao sábado ou, em alternativa, à segunda-feira.

2- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório que serão praticados de forma seguinte:

a) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13h00 nem ao domingo, o descanso obrigatório coincide com o domingo e o complementar pode ser repartido em dois meios-dias, sendo obrigatório que um desses meios-dias coincida com o sábado a partir das 13h00;

b) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho ao domingo, o descanso obrigatório coincide com o domingo, sendo o complementar gozado, em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

§ único. Por acordo expresso com o trabalhador, o descanso complementar pode ser gozado de forma diversa;

c) Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com 15 (quinze) domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais 5 (cinco) desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.

§ único. O 1.º dia é considerado de descanso complementar e o 2.º obrigatório.

Cláusula 13.^a

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, de vinte e dois dias úteis, a vencer e gozar nos termos legais.

2- A duração do período de férias prevista no número anterior é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado injustificadamente ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, durante todo o ano civil 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.

3- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, bem como quaisquer ausências ao trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- As ausências por motivo do exercício dos direitos de parentalidade que a lei considere como equivalentes a prestação efetiva de trabalho não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2.

5- O aumento da duração das férias previsto no número 2 não tem consequências no montante do subsídio de férias e não é cumulável com outros regimes de majoração.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, mediante comunicação do trabalhador, com a antecedência mínima de trinta dias, e inexistência de oposição do empregador.

Cláusula 14.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de administração, direção, chefia, supervisão, coordenação, confiança, fiscalização, ou de apoio a titular desses cargos, bem como aqueles que executem trabalhos preparatórios, complementares que pela sua natureza só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho e ainda aqueles que exerçam tarefas ou funções fora do estabelecimento ou em mais do que um estabelecimento, sem controlo imediato de superior hierárquico.

2- O trabalhador isento de horário de trabalho na modalidade de não sujeição ao limite máximo do período normal de trabalho tem direito a uma retribuição específica correspondente a 25 % da sua retribuição base mensal.

Cláusula 15.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

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

4- O trabalho suplementar previsto no número 2 fica sujeito, por trabalhador (incluindo os que trabalham a tempo parcial), aos seguintes limites:

- a) Trabalhadores a tempo inteiro: Duzentas horas por ano;
- b) Trabalhadores a tempo parcial: No número de horas previstas na alínea anterior, na respetiva proporção;
- c) Duas horas por dia normal de trabalho;
- d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

5- O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação.

Cláusula 16.^a

(Trabalho noturno)

1- Considera-se trabalho noturno o prestado num período que decorre entre as 24h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno é compensado com o pagamento de remuneração majorada em 50 % sobre a remuneração horária mensal, porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- O empregador poderá substituir, mediante acordo escrito com o trabalhador, o acréscimo remuneratório referido no número anterior por redução do período normal de trabalho, devendo, para efeitos do seu gozo, o empregador avisar o trabalhador com 48 horas de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

4- Sempre que haja lugar a redução de tempo de trabalho para compensar o trabalho noturno prestado, o gozo do período de compensação terá de ter lugar no ano civil em que o acréscimo de trabalho teve lugar, ou até ao final do primeiro semestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

5- Se, além do noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

6- Nos estabelecimentos de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6h00 não terão direito ao acréscimo referido no número 2 desta cláusula.

7- Nos estabelecimentos cujo período de funcionamento seja até à 1h00, os trabalhadores não terão direito ao acréscimo referido no número 2 desta cláusula.

8- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

(Retribuições mínimas)

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

Cláusula 18.^a

(Prestações não retributivas)

Salvo estipulação contratual em contrário, não integram a retribuição:

- a) As prestações feitas pelo empregador com intuito de liberalidade, como as gratificações;
- b) As prestações feitas pelo empregador que não sejam contrapartida da atividade laboral, como as compensações pelos riscos especiais da atividade ou pelas despesas do trabalhador;
- c) As prestações feitas pelo empregador sem carácter regular e periódico, como os prémios de produtividade, de assiduidade e de desempenho;
- d) Os complementos remuneratórios prestados pelo empregador que correspondam a um modo particular da prestação de trabalho, como os acréscimos remuneratórios por trabalho noturno, por isenção de horário de trabalho, por trabalho suplementar, por trabalho em regime de turnos, por prestação de funções afins ou funcionalmente ligadas;
- e) As prestações remuneratórias que tenham em vista compensar o trabalhador por condições específicas da sua atividade, pelos bens que utiliza no trabalho ou por despesas que realiza por causa do contrato de trabalho, como as ajudas de custo ou o reembolso de despesa por deslocações em serviço;
- f) A participação nos lucros da empresa;
- g) O subsídio de alimentação e o abono para falhas;
- h) Outras prestações remuneratórias realizadas sem carácter de habitualidade.

Cláusula 19.^a**(Tempo e forma de pagamento da retribuição)**

- 1- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil de cada mês.
- 2- No ato de pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de beneficiário da Segurança Social, a empresa de seguros para a qual se encontra transferida a responsabilidade em caso de acidente de trabalho, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.
- 3- O pagamento das retribuições variáveis deverá ser efetuado até ao último dia do mês seguinte àquele a que respeita, mediante recibo nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 20.^a**(Remuneração do trabalho suplementar)**

- 1- O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
 - a) 35 % pela primeira hora ou fração desta;
 - b) 50 % pela hora ou fração desta subsequente.
- 2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
 - a) 50 % pela primeira hora ou fração desta;
 - b) 75 % pela hora ou fração desta subsequente.
- 3- A retribuição do trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado é paga pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 100 % por cada hora ou fração desta.
- 4- Os trabalhadores que tenham prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.
- 5- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, complementar ou obrigatório, e feriado não pode exceder o número de horas do dia normal de trabalho.
- 6- As horas suplementares, prestadas a partir do dia 16 de cada mês, poderão ser pagas conjuntamente com as remunerações do mês seguinte.

Cláusula 21.^a**(Cálculo do valor da retribuição horária)**

Para efeitos das cláusulas anteriores, a fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte, em que a retribuição mensal é o somatório da remuneração base, diuturnidade e complementos, e o horário semanal é o período normal de trabalho semanal:

$$\text{Hora simples (HS)} = (\text{Retribuição mensal} \times 12) / (\text{Horário semanal} \times 52)$$

Cláusula 22.^a**(Subsídio de refeição)**

- 1- Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de alimentação previsto no anexo III, sem prejuízo de valores mais elevados já praticados.
- 2- O subsídio de alimentação não será pago quando o trabalhador falta no período de trabalho imediatamente anterior ao período de refeição.
- 3- Para os trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diários inferiores a 5 horas, o valor do subsídio de alimentação será, naqueles dias, pago na proporção do respetivo tempo diário de trabalho prestado relativamente ao período normal de trabalho diário de um trabalhador a tempo completo.
- 4- No sector da restauração, cabe à entidade empregadora decidir a forma de fornecimento da alimentação, podendo optar pelo seu pagamento em espécie ou em numerário (aqui se incluindo o pagamento através de senhas ou cartão de refeição).
- 5- Os trabalhadores que recebem a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho e, no mínimo, a uma refeição ligeira, para os trabalhadores a tempo parcial previstos no número 3.

6- Quando a alimentação for prestada em espécie, o trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial, deverá, mediante apresentação da prescrição médica, validada pelo médico do trabalho, requerer à sua chefia essa mesma alimentação, com cinco dias de antecedência, ou, na impossibilidade de atribuição em espécie, ao subsídio previsto no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 23.^a

Subsídio de domingo

Os trabalhadores com as categorias previstas no grupo profissionais de escritório cujo período normal de trabalho inclua a prestação de trabalho ao domingo têm direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio correspondente a um dia normal de trabalho.

$$\text{Hora simples (HS)} = (\text{Retribuição mensal} \times 12) / (\text{Horário semanal} \times 52)$$

Cláusula 24.^a

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores têm direito a um apoio pecuniário no valor previsto no anexo IV, por cada filho ou filha que venha a integrar o agregado familiar, seja por nascimento ou adoção, independentemente do vínculo contratual ou da antiguidade.

2- O apoio é atribuído uma única vez por cada nascimento e é pago no mês seguinte ao regresso efetivo ao trabalho após o período de licença parental ou licença por adoção.

3- O trabalhador deve informar o empregador do nascimento do filho ou adoção, por escrito, no prazo máximo de 30 dias após o regresso ao trabalho, apresentando comprovativo oficial (certidão de nascimento, sentença ou decisão judicial de adoção, ou documento equivalente).

4- Este apoio não tem natureza retributiva nem está sujeito a descontos para a Segurança Social, salvo disposição legal em contrário.

5- Em caso de nascimento ou adoção múltipla (gémeos, trigémeos, etc.), o apoio é atribuído por cada criança.

6- Se ambos os progenitores forem trabalhadores da mesma empresa, o apoio é concedido a apenas um deles, mediante declaração conjunta que identifique o beneficiário.

Cláusula 25.^a

(Abono para falhas)

1- Os profissionais que exerçam funções de caixa ou efetuem pagamentos e recebimentos têm direito, além da remuneração mensal, a um abono para falhas no valor de 35,00 € (trinta e cinco euros), pago e apurado mensalmente.

2- O trabalhador que cumulativamente com as funções próprias da sua categoria seja responsabilizado pela caixa, terá direito ao abono para falhas referido no número 1.

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

4- Não é devido o presente abono para falhas nos casos em que o empregador se responsabilize pelas eventuais falhas de caixa que venham a ocorrer.

Cláusula 26.^a

(Diuturnidades)

1- Não há lugar ao pagamento de diuturnidades.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que tiverem direito a auferir diuturnidades por força dos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores, continuam a receber o montante que a esse título lhes estava a ser atribuído até ao término do contrato, o qual acresce indefinidamente às remunerações constantes das tabelas anexas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalhoCláusula 27.^a**Princípio geral**

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato é aplicável o regime jurídico de férias, faltas, feriados e de impedimentos prolongados, cabendo aos empregadores observarem as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 28.^a**Feridos**

1- São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

- a) O feriado municipal das localidades onde se situam os estabelecimentos;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhadores.

3- Os feriados obrigatórios são:

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

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

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalhoCláusula 29.^a**Local de trabalho**

1- O local de trabalho é o espaço geográfico contratualmente definido pelas partes.

2- Por transferência do local de trabalho entende-se a modificação do espaço geográfico contratualmente definido pelas partes, com carácter definitivo ou temporário, não podendo, neste caso, salvo acordo em contrário das partes, exceder seis meses.

3- Por deslocação de serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do espaço geográfico contratualmente definido pelas partes, quer revista carácter regular quer ocasional.

Cláusula 30.^a**Pequenas deslocações**

1- Entende-se por pequena deslocação, a que permita o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

2- Os empregadores podem estipular nessas deslocações a apresentação em local de trabalho diferente do

habitual, desde que se mantenham as condições de tempo e de cobertura das despesas usuais de deslocação de trabalho para o local habitual de trabalho.

3- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito:

a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador tenha de suportar, para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;

c) Ao pagamento, calculado como trabalho normal, do tempo do trajeto e espera, na parte que exceda o período previsto no número 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e o empregador.

Cláusula 31.^a

Grandes deslocações

1- Entende-se por grande deslocação, a que não possa ser qualificada de pequena deslocação, mas que implique a prestação de trabalho noutra local que não o espaço geográfico contratualmente definido pelas partes.

2- Nas grandes deslocações, o empregador suporta todas as despesas de transporte, alojamento e alimentação dentro dos limites fixados para a função pública em idênticos escalões de vencimento, sem prejuízo de regime mais favorável em vigor no empregador.

3- Os trabalhadores têm, ainda, em casos de morte, acidente ou doença grave, que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastos ou enteados, direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

4- Para além das situações previstas no número anterior, os trabalhadores têm igualmente direito ao pagamento como tempo de trabalho normal da duração do trajeto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias, pago de acordo com o valor da retribuição horária.

Cláusula 32.^a

Transferência de local de trabalho

1- empregador, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo sério.

2- No caso de o trabalhador demonstrar que a transferência lhe acarreta prejuízo sério, tem direito resolver o contrato e receber a indemnização legal em vigor, salvo se o empregador provar que a mudança não resultou prejuízo sério para o trabalhador.

3- Todo o acréscimo de despesas diretamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho é custeado pelo empregador.

4- O acréscimo de despesas relacionado com transportes deve ser calculado com base nos transportes públicos, salvo no caso em que o trabalhador demonstre que é impossível recorrer a tais meios de transporte.

5- No caso de ser possível o recurso a transportes públicos nos termos do ponto anterior e o trabalhador optar por recorrer a viatura própria, a responsabilidade do empregador pelo pagamento de despesas fica limitada ao custo associado à aquisição de passe.

6- Para os efeitos do número 2 deve o trabalhador alegar e provar os prejuízos decorrentes da transferência.

CAPÍTULO VII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 33.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver atividade sindical no interior das instalações do empregador, nos termos da lei.

2- Ao empregador é vedada é qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida de acordo com a lei e este CCT.

3- Os órgãos de exercício da atividade sindical no seio do empregador têm a competência e atribuições que a lei e este CCT lhes definem.

Cláusula 34.^a

Garantia dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direção consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto o de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de seis dias que são remunerados.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência motivada por encerramento ou alteração da localização do mesmo ou do serviço.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

Cláusula 35.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de dez horas por mês, a utilizar durante o período normal de trabalho para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efetividade de serviço;

b) Apenas serem transferidos do local de trabalho com as salvaguardas prevista para dirigentes sindicais previstas na cláusula anterior.

2- A cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de três anos delegados sindicais fica regulado pelo disposto na lei.

Cláusula 36.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1- O empregador é obrigado a permitir:

a) Aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou vinte e cinco trabalhadores do respetivo estabelecimento, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar;

b) Sem prejuízo do disposto na parte final da alínea anterior e do funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial, reuniões dos trabalhadores durante o horário normal até ao máximo de quinze horas por ano que contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo;

c) A participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nas alíneas a) e b), desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de doze horas.

2- Os promotores das reuniões revistas no número 1 são obrigados a comunicar à empregador, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

3- Para efeitos da alínea b) do número 1, o limite anual de quinze horas é apurado por referência ao cômputo das reuniões realizadas em todos os estabelecimentos/instalações do empregador.

Cláusula 37.^a

Instalações para atividade sindical na empresa

O empregador deve:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local situado no interior da empresa ou na sua proximidade é atribuído a título permanente se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;

b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo em qualquer dos casos da laboração normal.

CAPÍTULO VIII

Direitos de personalidade

Cláusula 38.^a

(Utilização de meios de vigilância à distância)

1- A utilização de meios de vigilância a distância dos trabalhadores no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, é admitida sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando seja particularmente exigida pela natureza da atividade.

2- É especialmente admitida a glocalização, mediante a instalação de dispositivos em veículos automóveis, no âmbito da gestão de frota em serviço externo, nomeadamente para atividades de assistência técnica externa ou ao domicílio, distribuição de bens, transporte de passageiros e transporte de mercadorias.

3- Os dados relativos à glocalização não podem ser usados com vista a controlar o desempenho profissional do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Igualdade e não discriminação

Cláusula 39.^a

(Proibição da discriminação)

1- É proibida toda a forma de discriminação entre trabalhadores, seja qual for a modalidade que revista. Esta proibição compreende quer a discriminação direta quer a indireta.

2- Considera-se discriminação direta aquela que existe sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que e, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

3- Considera-se discriminação indireta aquela que existe sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

4- Assegura-se que para trabalho igual se proporcionarão condições iguais.

5- Considera-se trabalho igual aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.

6- Considera-se trabalho de valor igual aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente a qualificação ou experiência exigida, as responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e as condições em que o trabalho é efetuado.

7- Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.

8- A disposição de regulamento interno de empresa ou a prática empresarial que estabeleça profissão, categoria profissional trabalho ou retribuição aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos ou substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

9- O princípio contido no número anterior e aplicável a toda a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro factor de discriminação.

10- Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de desvantagem que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, como a antiguidade, as qualificações profissionais ou as aptidões profissionais, ou estabelecido em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

11- As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, nomeadamente baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

12- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade. Incluem-se nesta proibição, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Cláusula 40.^a**(Proibição de assédio)**

1- É proibida qualquer forma de assédio no local de trabalho, seja o praticado por um trabalhador, seja o praticado pelo empregador ou seu representante.

2- E ainda proibida qualquer forma de assédio sobre as pessoas referidas no número anterior fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

3- A prática de assédio pelo empregador ou por outro trabalhador confere ao trabalhador afetado o direito a resolver o contrato de trabalho com justa causa e direito a indemnização, nos termos da lei.

4- As entidades empregadoras devem adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.

CAPÍTULO X

ParentalidadeCláusula 41.^a**(Licença em situação de risco clínico durante a gravidez)**

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora deverá informar o empregador e apresentar atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 15 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, no prazo de 3 dias.

Cláusula 42.^a**(Licença em situação de interrupção involuntária da gravidez)**

1- Em caso de interrupção involuntária da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração de 15 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora deverá informar o empregador e apresentar atestado médico no prazo de 3 dias.

CAPÍTULO XI

Comissão paritáriaCláusula 43.^a**Constituição da comissão paritária**

1- Dentro dos trinta dias seguintes à entrada em vigor deste CCT, é criada uma comissão paritária constituída por três vogais, um indicado pela associação patronal, um indicado pelas associações sindicais outorgantes e o terceiro por acordo das partes, o qual preside.

2- Por cada vogal efetivo deve ser designado um substituto.

3- Os representantes das associações de empregadores e sindicais junto da comissão paritária, podem fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não têm direito a voto.

4- A comissão paritária funciona enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 44.^a**(Competências)**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias;

- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação de reuniões.

Cláusula 45.^a

(Funcionamento)

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, e no prazo previsto no número 1 da cláusula 33.^a à outra parte e à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

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

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objeto de Regulamento Interno.

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

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 46.^a

(Casos omissos)

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

Cláusula 47.^a

(Favorabilidade global)

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

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo I

Profissionais de escritório

Administrador, diretor-geral ou gerente - O profissional que planeia, controla, coordena e dirige a atividade da empresa.

Diretor de recursos humanos - O profissional que planeia, coordena e dirige as atividades dos serviços de recursos humanos e relações laborais da empresa.

Diretor financeiro - O profissional que planeia, coordena e dirige a atividade dos serviços contabilísticos e financeiros da empresa. Pode ser incumbido de planear, coordenar e dirigir a atividade dos serviços de escritório/administrativos da empresa, sendo-lhe, neste caso, atribuída a categoria de diretor financeiro e administrativo.

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

Chefe de escritório - O profissional que controla e dirige todos os serviços de escritório/administrativos da empresa. Pode também ser designado por chefe de serviços administrativos.

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

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

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

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

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

Encarregado/a telefonista - O/A profissional que dirige a atividade da central telefónica.

Técnico de recursos humanos - O profissional que executa atividades em matéria de serviços ligados aos recursos humanos e relações laborais da empresa.

Técnico de contabilidade - O profissional que executa atividades em matéria de serviços contabilísticos e financeiros da empresa, bem como as de tesouraria.

Técnico de informática - O profissional que executa atividades de instalação, manutenção e configuração do sistema informático do empregador, a nível do *hardware* e do *software*.

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

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

Rececionista - O profissional que recebe as pessoas e dá explicações sobre a atividade da empresa, transmitindo indicações dos respetivos departamentos. Pode executar tarefas do serviço de telefonista.

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

Telefonista - O profissional que assegura o serviço de telecomunicações da empresa, prestando informações e dando seguimento às solicitações dos respetivos clientes. Pode, também, executar tarefas dos serviços de escritório/administrativo e de receção.

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

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

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

Para os efeitos do presente contrato, às definições genéricas de empregado de limpeza, guarda, auxiliar de escritório, telefonista, empregado de serviço externo, empregado de porta, rececionista, empregado de escritório/administrativo, secretário/a, técnico de informática, técnico de contabilidade, técnico de recursos humanos, encarregado/a telefonista e promotor de vendas, as regras de acesso e graus correspondentes a: 1.^a, 2.^a e 3.^a classe.

Grupo II

Profissionais de comércio

Diretor de operações - O profissional que define e implementa a política de expansão da rede comercial, a nível nacional e internacional, e a política comercial ao nível dos estabelecimentos, procurando a otimização dos resultados financeiros e de vendas e a satisfação e a fidelização dos clientes. Pode também ser designado por diretor comercial.

Diretor de loja - O profissional que propõe a política comercial do(s) estabelecimento(s) da empresa com área acima dos 2000 m², promove a sua implementação e gere os meios humanos, materiais, financeiros e os sistemas de aprovisionamento e de informação, tendo em vista a otimização dos resultados financeiros e de vendas e da qualidade do serviço prestado ao cliente

Supervisor de zona - O profissional responsável pela coordenação de um conjunto de estabelecimentos com uma área total acima de 1000 m², numa determinada zona e de acordo com as orientações determinadas pela hierarquia respetiva.

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

Coordenador de lojas - O profissional que coordena a atividade de um conjunto de estabelecimentos e encarregados de loja, numa determinada área, até um total de 1000 m².

Encarregado de loja - A- O profissional que coordena a atividade do estabelecimento com área igual ou superior a 500 m², designadamente a organização, o ambiente, as vendas e a atividade dos colaboradores, promovendo a satisfação e a fidelização dos clientes; pode substituir o empregador ou o gerente de loja.

Encarregado de loja - B- O profissional que coordena a atividade do estabelecimento com área entre 200 m² e menos de 500 m², designadamente a organização, o ambiente, as vendas e a atividade dos colaboradores, promovendo a satisfação e a fidelização dos clientes; pode substituir o empregador ou o gerente de loja.

Encarregado de loja - C- O profissional que coordena a atividade do estabelecimento com menos de 200 m², designadamente a organização, o ambiente, as vendas e a atividade dos colaboradores, promovendo a satisfação e a fidelização dos clientes; pode substituir o empregador ou o gerente de loja.

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

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

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

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

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

Para os efeitos do presente contrato, às definições genéricas de empregado de porta, embalador, distribuidor, promotor comercial e vendedor de loja corresponde as seguintes regras de acesso e graus: 1.^a, 2.^a, 3.^a e 4.^a classe.

ANEXO II

Tabelas salariais**Profissionais de escritório**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuição base
I	Administrador, diretor geral ou gerente	1 665,00 €
II	Diretor comercial/vendas/diretor financeiro/recursos humanos	1 625,00 €
III	Chefe de contabilidade/chefe de escritório	1 415,00 €
IV	Técnico oficial de contas	1 275,00 €
V	Chefe de pessoal	1 247,00 €
VI	Chefe de secção	1 110,00 €
VII	Técnico de informática/contabilidade/recursos humanos/ encarregado/a telefonista/promotor de vendas - 1. ^a	989,75 €
VIII	Técnico de informática/contabilidade/recursos humanos/ encarregado/a telefonista/promotor de vendas - 2. ^a	968,75 €
IX	Técnico de informática/contabilidade/recursos humanos/ encarregado/a telefonista/promotor de vendas - 3. ^a	950,00 €
X	Empregado de limpeza/guarda/auxiliar de escritório/telefonista/ empregado de serviço externo/rececionista/empregado de escritório/ administrativo/secretário/a - 1. ^a	945,00 €
XI	Empregado de limpeza/guarda/auxiliar de escritório/telefonista/ empregado de serviço externo/rececionista/empregado de escritório/ administrativo/secretário/a - 2. ^a	935,00 €
XII	Empregado de limpeza/guarda/auxiliar de escritório/telefonista/ empregado de serviço externo/rececionista/empregado de escritório/ administrativo/secretário/a - 3. ^a	925,00 €

Profissionais de comércio, retalho e restauração

Níveis	Categoria profissional	Euros
I	Diretor de operações	1 665,00
II	Diretor de loja	1 625,00
III	Supervisor de zona	1 607,15
IV	Gerente de loja	1 450,00
V	Coordenador de loja	1 415,00
VI	Encarregado de loja - A	1 300,00
VII	Encarregado de loja - B	1 200,00
VIII	Encarregado de loja - C	1 100,00
IX	Vendedor de loja/empregado de porta/embalador/distribuidor/ promotor comercial 1. ^a	980,00
X	Vendedor de loja/empregado de porta/embalador/distribuidor/ promotor comercial 2. ^a	945,00
XI	Vendedor de loja/empregado de porta/embalador/distribuidor/ promotor comercial 3. ^a	935,00
XII	Vendedor de loja/empregado de porta/embalador/distribuidor/ promotor comercial 4. ^a	925,00

ANEXO III

Subsídio de alimentação: 6,28 €.

ANEXO IV

Subsídio à natalidade: 150,00 €.

Celebrado em Lisboa, a 11 de dezembro de 2025.

Pela Associação de Marcas de Retalho e Restauração - AMRR:

Miguel Rente de Pina Martins, presidente da direção.

Duarte Filipe Baptista de Matos Marques, vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato Independente do Comércio e Serviços (SICOS):

Fernando Paulo dos Santos, mandatário.

Cristina Martinho, mandatária.

Depositado a 11 de fevereiro de 2026, a fl. 126 do livro n.º 13, com o n.º 29/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.