

F	Terceiro caixeiro, operador de 2.ª, distribuidor	565,00 €
G	Servente, embalador, caixeiro ajudante até 2.º ano	558,00 €

Bragança, 13 de Fevereiro de 2017.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Nuno Rabaça Ramalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB:

*Vítor Manuel de Carvalho*, na qualidade de mandatário.

*Maria João Gonçalves Rodrigues Pereira*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros:

*Rui Manuel Correia Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Alberto Maravilha Azevedo*, na qualidade de mandatário

*Hélder José Bragada Fernandes*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 11 de abril de 2017, a fl. 16 do livro n.º 12, com o n.º 52/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras/texto consolidado

### Texto consolidado

#### CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no âmbito das actividades de importadores/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3- A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2014, e n.º 10, de 15 de Março de 2016.

4- O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 37 empregadores e 578 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e produção de efeitos

1- Este contrato, bem como as suas revisões, entra em vigor nos termos legais e manter-se-á em vigor até ser substituído por nova convenção colectiva de trabalho.

2- O período de vigência das tabelas salariais e das demais disposições deste contrato é o consentido por lei.

3- Por denúncia entende-se o período de revisão feito à parte contrária no termo de cada um dos períodos de vigência e com a antecedência máxima prevista na lei.

4- Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do CCTV.

5- O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder com uma contraproposta, nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção.

6- Recebida a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma.

7- A tabela de remunerações certas mínimas constante do anexo IV produz efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2017. As cláusulas de expressão pecuniária mantêm os mesmos valores.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- Para o preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em condições iguais, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa, far-se-á sempre concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente os contratados a prazo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, a fim de proporcionar a sua promoção.

3- O trabalhador tem acesso aos resultados relativos aos exames técnicos que eventualmente fez para o preenchimento do lugar.

4- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste CCTV, entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

- a) Serem maiores de 15 anos de idade;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter-se concluído, após exame médico, possuírem as condições indispensáveis ao exercício da função.

5- A escolaridade prevista na alínea b) do número anterior deve ser entendida como a que era obrigatória para o trabalhador na sua idade escolar.

6- O exame médico referido na alínea c) do número 4 será efectuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequados. Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7- Salvo se diferentemente resultar do documento de admissão referido no número 9 desta cláusula, a entidade patronal respeitará a classificação anteriormente adquirida noutras empresas abrangidas por este CCTV e que este haja dado a conhecer por escrito à entidade patronal antes da admissão.

8- Quando, por iniciativa da empresa, um trabalhador for transferido para outra, também abrangida por este CCTV, e uma delas tenha participação de, pelo menos, 20 % do capital social da outra, contar-se-á para todos os efeitos a antiguidade adquirida na primeira empresa.

9- A admissão deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, sendo-lhe este entregue no termo do período experimental, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Definição de funções;
- c) Profissão;
- d) Categoria profissional;
- e) Remuneração;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado do exame médico.

10- Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

11- É vedado à empresa estabelecer máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão na mesma, para além dos estipulados na lei e no presente CCTV.

12- Sempre que a empresa abra concurso interno, obriga-se a afixar, com a antecedência mínima de 15 dias, o respectivo regulamento, donde conste obrigatoriamente o seguinte:

- a) Condições particulares de trabalho;
- b) Categoria ou escalão profissional da função;
- c) Remuneração mensal certa;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Habilitações literárias e outras condições mínimas a satisfazer.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

Os contratos de trabalho a termo regulam-se pela lei geral.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1- O trabalhador que, depois de ter vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

2- A readmissão para mesma categoria ou classe não está sujeita ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso deste mesmo período.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1- A admissão do trabalhador é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2- Sem prejuízo do número 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3- No caso de trabalhadores admitidos para os grupos I a V, inclusive, do anexo IV («Tabela de remunerações mínimas»), poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 90 dias.

4- Sempre que, nos termos do disposto no número 3, o período experimental seja mais longo do que o fixado no número 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador, por escrito, da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias.

5- Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão experimental.

6- Não se aplica o período experimental sempre que a entidade patronal admita ao seu serviço o trabalhador em virtude de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que aquele usufruía na empresa de onde veio e haja por isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

7- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá reconhecer expressamente, através de documento escrito, que abdica do período experimental.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Admissão ou promoção para cargos de chefia**

1- O preenchimento de lugares de chefia é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e devendo ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão ou sector que possuam as condições exigidas para um cargo de chefia.

2- Os trabalhadores directamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respectivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Admissão para efeitos de substituição**

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2- A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração mínima prevista neste CCTV para a categoria

cujas funções ele vai exercer, excepto quando a substituição ultrapassar os 12 meses, caso em que a remuneração do substituto passa a ser, no mínimo, igual à do substituído.

3- O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que esta seja do conhecimento da entidade patronal, constarão obrigatoriamente do documento referido no número 9 da cláusula 3.<sup>a</sup>

4- Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 15 dias, sem prejuízo do número seguinte.

5- Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, o aviso prévio será de oito dias, tendo, porém, o trabalhador substituto direito a uma compensação de um mês por cada ano de serviço efectivo.

Para efeitos deste número, a fracção do primeiro ano superior a seis meses calcula-se na base de um 1/12 da remuneração mensal por cada mês de trabalho efectivo até um ano.

6- Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respectiva categoria.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Substituição temporária**

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber remuneração igual ao substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia completo de trabalho.

3- Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados, dentro de um período de 12 meses a contar do 1.º dia da primeira substituição, o substituto manterá, quando findar a substituição, o direito à remuneração e à categoria nos termos do número anterior.

4- Após 30 dias seguidos de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função se 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e remuneração, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Classificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo CCTV serão obrigatoriamente classificados pela entidade patronal segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões ou ca-

tegorias constantes do anexo I («Definição de funções»).

2- Quando um trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- As empresas promoverão e incentivarão a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, devendo para o efeito criar e conceder todas as condições necessárias que garantam a participação de todos em condições de igualdade e oportunidade, quer se trate de formação interna ou externa.

2- A formação profissional a que se refere esta cláusula deverá ter por finalidade a valorização e a evolução profissional dos trabalhadores e abranger as modalidades da integração (aprendizagem), da qualificação, do aperfeiçoamento, da reconversão e da especialização da categoria ou profissão.

3- Os cursos ou acções de formação deverão ter lugar, sempre que possível, durante o período normal de trabalho e contarão para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4- As empresas dispensarão os trabalhadores que o desejarem para frequentar cursos ou acções de formação promovidos pelas organizações sindicais, sem perda de direitos ou regalias, até ao limite de vinte e cinco horas em cada mês.

5- Aos formandos, seja qual for a modalidade da formação, será passado um certificado nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Promoção ou acesso

1- Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe, ou nível, ou grau, mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponde uma remuneração mais elevada.

2- Os regimes especiais de promoção e acesso dos trabalhadores abrangidos por este contrato são os definidos nos anexos II e III.

3- Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre outros, a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso.

a) Entre os trabalhadores da empresa que se encontrem entre si nas mesmas circunstâncias, terão preferência os mais antigos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Antiguidade e certificado de formação profissional

1- O tempo de aprendizagem, tirocínio ou estágio será contado, dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, para efeitos dos períodos estabelecidos para a aprendizagem, o tirocínio ou o estágio, devendo ser certificado nos termos do número 2 desta cláusula.

2- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, de um tirocinante ou de um estagiário, ser-lhe-á passado um

certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, de tirocínio ou de estágio já decorrido, com a indicação da profissão onde essa aprendizagem, tirocínio ou estágio se verificar, devendo ser remetida cópia ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a reter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2- As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

1- Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

2- Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

3- Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos de natureza profissional sobre os trabalhadores ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;

4- Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

5- Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos donde constem o tempo durante o qual aqueles estiveram ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

6- Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);

7- Facultar a consulta, pelo trabalhador que a solicite, do respectivo processo individual;

8- Não exigir o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;

9- Enviar ao sindicato até ao dia 20 de cada mês o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;

10- Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros de trabalho;

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

e) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;

g) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões;

h) Não exigir do trabalhador o cumprimento de ordens das quais resulte responsabilidade pessoal ou a execução de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1- A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito a ser indemnizado, nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> do capítulo VIII («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização»).

2- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos actos previstos na cláusula 16.<sup>a</sup> («Garantias dos trabalhadores») referida no número anterior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente CCTV, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;

b) Executar com competência, zelo e assiduidade as fun-

ções que lhes estiverem confiadas;

c) Executar, dentro da sua competência e atribuições, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;

f) Observar e fazer observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;

g) Respeitar e tratar com urbanidade os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles com que profissionalmente tenham de contactar, fazendo-se igualmente respeitar;

h) Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações directas quer nas informações aos superiores hierárquicos;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes sejam confiados;

j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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- Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e de acordo com o disposto neste contrato.

3- No estabelecimento e na fixação dos horários de trabalho e nas suas alterações colectivas, devem ser sempre ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores ou constantes de instrumentos de regulamentação colectiva vigentes à entrada em vigor deste contrato.

2- Sem prejuízo de quaisquer outros intervalos de descanso já acordados ou a acordar entre entidades patronais e trabalhadores, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- O horário de trabalho, excepto para os delegados de informação médica, é o seguinte: das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas, sem prejuízo de oscilações de trinta minutos no início e de sessenta minutos no termo de cada período de trabalho, que não colidam com os princípios estabelecidos nos números 1 e 2 desta cláusula.

4- Os delegados de informação médica terão o seguinte horário: das 9 horas e 30 minutos às 13 horas e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas.

5- Os trabalhadores referidos no número anterior, quando se deslocam em serviço para fora da localidade da sua residência, consideram-se no exercício das suas funções desde o momento da partida da residência até ao regresso a esta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

1- Para os efeitos desta cláusula, considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2- O trabalho suplementar em dia normal de trabalho só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato a termo.

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

4- Não estão sujeitos a prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Menores;
- c) Mulheres grávidas, bem como os trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- d) As trabalhadoras durante todo o tempo que durar a amamentação e for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas de intervalo sobre o termo da prestação de trabalho.

6- A entidade patronal obriga-se a pagar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução do trabalho suplementar desde que não haja transportes públicos para o efeito.

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 12,80 €, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no número 10 desta cláusula já depois de concluído o trabalho suplementar, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

9- Caso, porém, o trabalho suplementar não se prolongue para além do termo do período para a refeição previsto no

número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre tomar a refeição ou recebê-la nos termos previstos no número 7.

10- Para efeitos dos números 7 a 9 desta cláusula, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

Almoço - das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos;

Jantar - das 20 horas às 21 horas e 30 minutos.

11- Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo normal para refeição do trabalhador o período de uma hora.

12- A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a gozar num dos 45 dias seguintes.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2- O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no número 2 da cláusula 21.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

3- Ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, no que se refere a alimentação, aplica-se o disposto na cláusula 21.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um dia completo de descanso, num dos sete dias úteis seguintes, sem prejuízo de retribuição normal.

5- Em caso de viagem, o dia de descanso a que se refere o número anterior poderá ser gozado no regresso da mesma.

6- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

7- Não estão sujeitas à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Menores;
- c) Mulheres grávidas, bem como os trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- d) As trabalhadoras durante todo o tempo que durar a amamentação e for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

8- Quando o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal custeará o transporte, contra a apresentação de documento.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Limites de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por cada trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e vinte horas de trabalho por ano;

- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados.
- 2- O limite previsto no número anterior pode ser ultrapassado quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Transferência colectiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço**

- 1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquele trabalha.
- 2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 63.<sup>a</sup>-D do capítulo VIII («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização») deste contrato.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Transferência individual**

- 1- Qualquer transferência de local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva unidade de produção ou departamento entende-se como transferência individual.
- 2- A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.
- 3- A empresa obriga-se a fundamentar as razões que motivam a transferência junto dos trabalhadores que pretende transferir.
- 4- Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.
- 5- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

- 1- Quando, por efeito da transferência, se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:
- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;
- b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava na residência anterior e o valor da renda actual de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho, desde que a transferência para o novo local de trabalho seja superior em distância da existente em 30 km, podendo o trabalhador, em sua substituição, optar pelo pagamento do transporte.
- 2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifa de transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.
- 3- A transferência individual, a pedido do trabalhador, será objecto de acordo específico por documento escrito.

CAPÍTULO V

**Trabalho fora do local habitual - Deslocação em serviço**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial, armazém ou cidade base a que seja adstrito.
- 3- Aos trabalhadores que exerçam predominantemente a sua actividade em viagem ou serviço externo será definida pela entidade patronal, no acto de admissão, a zona ou zonas geográficas em que tal actividade vai ser exercida, podendo ser modificada com o acordo do trabalhador.
- 4- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos e fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.
- 5- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência de funções tenham de realizar deslocações.
- 6- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste contrato.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Deslocações e pagamentos**

- 1- A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou o pagamento das inerentes despesas, contra a apresentação de documentos.
- a) No caso específico dos delegados de informação médica que exerçam a sua actividade nas capitais de distrito e não utilizem viatura fornecida pela empresa, terão sempre direito a um subsídio mínimo diário para transportes de valor correspondente ao pagamento de 30 km, utilizando-se o preço do quilómetro fixado no CCTV.
- 2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade patronal e o trabalhador nisso hajam acordado, nos termos do anexo V («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador»).
- 3- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.
- 4- Quando a entidade patronal entender denunciar o acordo referido no número 2 desta cláusula ficará obrigada a pagar os custos indirectos da mesma referentes ao ano da

denúncia do acordo, nos termos do anexo V («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador») e sempre no mínimo de nove meses.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 15,30 € ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Viagens em serviço

1- Quando em viagem de serviço no continente que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.<sup>a</sup> («Deslocações e pagamentos»);

b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento, contra a apresentação de documento, ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço - 3,80 €;

Refeições - 29,50 €;

Alojamento - 38,50 €;

Diária completa - 71,80 €.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não poderá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens de serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4- Após cada viagem referida nos números anteriores, o trabalhador terá direito a um dia de descanso suplementar por cada 20 dias seguidos de deslocação.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1- Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico o trabalhador desloçado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

2- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Falecimento e doença de familiares

1- A empresa custeará as despesas do trabalhador com transporte, pela via mais rápida, em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente e parentes no 1.º grau da linha recta.

2- Neste caso ficam suspensos todos os direitos de deslocação durante o impedimento.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Inactividade do pessoal desloçado

As obrigações da empresa para com o pessoal desloçado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrentes de factos ou situações imputáveis à entidade patronal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura propriedade da empresa

Quando em serviço total ou predominantemente externo, utilizando viatura propriedade da empresa, esta obriga-se ao pagamento das despesas relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de valor igual ou determinado pela lei, incluindo condutor e ocupantes, assim como a facultar-lhe, por acordo, o uso de viatura em serviço particular.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual corresponde um salário igual.

4- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, salvaguardando-se o disposto na alínea g) da cláusula 16.<sup>a</sup> («Garantias dos trabalhadores»).

5- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

6- O valor de retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal que o trabalhador recebeu, ou tinha direito a receber, nos últimos 12 meses.

7- A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

8- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV («Tabela de remunerações mínimas»), sendo a remuneração mensal mínima a que consta da referida tabela.

9- Quando haja lugar a retribuição mista (parte fixa mais variável), a parte fixa nunca deve ser inferior aos mínimos definidos para a categoria em causa.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1- A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo se outro for acordado, até ao último dia de cada



mês, durante o período normal de trabalho.

2- No acto de pagamento, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador cópia do recibo preenchido com os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, diuturnidades, horas de trabalho suplementar, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 11,50 € por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva auferida pelo trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 37,50 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibere o trabalhador por falhas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % para o trabalho prestado do período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito a um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1- A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início de férias e com uma antecedência de 15 dias, um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento

de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3- A retribuição correspondente ao período de férias será paga nos termos previstos na lei.

4- Quando os trabalhadores tenham uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos da retribuição de férias será a da média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à remuneração mensal.

2- Quando o trabalhador tenha uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos de subsídio de Natal será a média verificada nos últimos 12 meses em que tenha sido auferida.

3- No ano de admissão ou no de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador receberá como subsídio de Natal um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual de trabalho nesse ano, contando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento temporário do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

5- Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

Rh = retribuição horária;

Rm = retribuição mensal;

Hs = período normal de trabalho semanal.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feridos

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa ou segunda-feira a seguir à Páscoa;
- Domingo de Páscoa;
- Terça-Feira de Carnaval;
- 25 de Abril;
- 1.º de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3- Em substituição da Terça-Feira de Carnaval e do feriado municipal, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e o trabalhador.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

SECÇÃO II

**Férias**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis de acordo com Código de Trabalho, mais se acrescenta que os trabalhadores sem faltas injustificadas têm a seguinte majoração:

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.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

3- Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4- Se o início da prestação do trabalhador ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Férias dos militares**

1- Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, devendo aquele avisar do facto a entidade patronal logo que convocado. No caso de impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2- No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Férias no ano da cessação do contrato**

1- Cessando, por qualquer motivo, o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se aquele as não tiver gozado ainda, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4- Na marcação das férias os trabalhadores devem beneficiar, alternadamente, dos períodos mais pretendidos, em função dos períodos gozados nos três anos anteriores.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis.

6- Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal é facultado gozar férias simultaneamente.

7- A entidade patronal elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Alteração de marcação do período de férias**

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração no período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Regime especial de férias**

1- Poderá a entidade patronal, mediante a autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime de férias fixado nas cláusulas 46.<sup>a</sup> a 51.<sup>a</sup> pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2- Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, os trabalhadores podem optar por gozar o restante período de férias prévia ou posteriormente ao encerramento do estabelecimento.

3- A adopção do regime previsto no número 1 deverá ser precedida da audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

3- No caso previsto na parte final do número 1, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o

termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

4- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1- As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, comissão sindical de empresa, comissão intersindical de delegados, comissão de trabalhadores ou do sindicato, na falta destes.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar; o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

3- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal.

4- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

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

SECÇÃO III

**Faltas**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Definição de faltas**

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Participação de faltas**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obriga-

toriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

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

3- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

a) 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;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou companheiro(a), pais, filhos, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, netos, avós, bisavós, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

f) Prestação de prova de exame, ou de frequência obrigatória, em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

3- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções por trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;

b) Doação de sangue a título gracioso, durante meio-dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

4- As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número 1 deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

5- A entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação

das faltas.

6- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias úteis a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;

b) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de previdência ou seguro;

c) Dadas nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 57.<sup>a</sup> («Faltas justificadas»); se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

3- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou, tratando-se de férias no ano de admissão, o gozo efectivo de 5 dias úteis.

## SECÇÃO IV

### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

6- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso figurarão nos mapas de pessoal e de quotização, com menção expressa da situação em que se encontrem.

7- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição**

1- O direito a férias já mencionado não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já mencionado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3- No ano de reingresso ao serviço após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador terá o direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

CAPÍTULO VIII

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

O regime da cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 63.<sup>a</sup>-A

**Proibição de despedimento sem justa causa**

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 63.<sup>a</sup>-B

**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>-C

**Documentos a entregar ao trabalhador**

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo a pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

Cláusula 63.<sup>a</sup>-D

**Indemnização e compensação pecuniárias mínimas**

1- A título de indemnização ou compensação por qualquer causa de extinção ou cessação do contrato de trabalho, é devida ao trabalhador a quantia mínima de um mês e meio de retribuição por cada ano completo de antiguidade.

2- No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3- A indemnização ou compensação a que se referem os números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição.

4- Se o trabalhador tiver 45 ou mais anos de idade e tiver mais de 15 anos de antiguidade na empresa, à indemnização fixada nos números anteriores acrescerão mais 10 % no valor a indemnizar.

CAPÍTULO IX

**Regime disciplinar**

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua

direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres/Licença de parentalidade

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa e dos previstos no Código do Trabalho:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas durante a gravidez e aleitamento;

c) A mãe e o pai trabalhadores têm direito por nascimento do filho a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar. Podendo a trabalhadora gozar 30 dias antes do parto, não podendo tais faltas ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente licença de 22 dias para férias, antiguidade, aposentação ou assiduidade;

d) Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;

e) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora o documento comprovativo da consulta;

f) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;

g) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>-A

##### Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da

trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 4.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>-B

##### Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1- É vedado às entidades patronais encarregar menores de

18 anos de idade de trabalhos efectuados em altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora ou radioactividade, entre outros, desde que as condições específicas do trabalho sejam prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do menor.

2- Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas.

3- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar uma inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados, bem como aos que frequentem cursos particulares com interesse directo para a função que desempenham na empresa as seguintes regalias:

a) Dispensas de uma hora e trinta minutos por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozar férias interpoladamente, em época à sua escolha;

c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias ou meios dias necessários à prestação de provas de exame e ainda:

Até dois dias consecutivos ou não para preparação de cada uma das disciplinas dos cursos oficiais ou legalmente equiparados, até ao máximo de uma semana de trabalho por ano;

Até dois dias consecutivos ou não para preparação do conjunto de disciplinas de cursos particulares.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- Os direitos previstos no número anterior desta cláusula só serão concedidos desde que os trabalhadores façam prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50 % das disciplinas em que se matriculem.

4- As regalias previstas nesta cláusula cessarão quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos consecutivos e até que transite de ano lectivo.

5- O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da aplicação de outras disposições mais favoráveis da lei.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1- Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua

recuperação e reconversão.

2- Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3- O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à remuneração que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores diminuídos físicos

Na admissão, promoção e acesso, os trabalhadores diminuídos físicos, em igualdade de condições, não poderão ser preteridos em relação aos outros trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam por eles ser desempenhadas e possuam as habilitações exigidas.

## CAPÍTULO XI

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Exercício dos direitos sindicais

O exercício dos direitos sindicais regular-se-á pela legislação vigente.

## CAPÍTULO XII

### Regalias sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 4,50 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 4,50 €.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Seguros

A empresa assegurará a todos os seus trabalhadores o seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

As empresas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Deveres especiais das empresas**

A entidade patronal deve:

a) Adoptar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afectar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respectiva conservação e utilização;

c) Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;

d) Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene no trabalho;

e) Definir, em regulamento interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal directivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Deveres especiais dos trabalhadores**

Os trabalhadores devem:

a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima higiene dos locais de trabalho;

b) Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança no trabalho e socorrismo no trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;

c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado de conservação;

d) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências susceptíveis de provocar acidentes.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões da higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho**

1- Os representantes dos trabalhadores para as questões da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho têm direito:

a) A um crédito de dez horas por mês, pagas, para o exercício das suas funções;

b) A formação adequada ao exercício das suas funções;

c) A receber toda a informação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores deverão ser consultados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

3- Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) o tempo gasto nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Exposição frequente a radiações de monitores e equipamento informático**

Aos trabalhadores que operem com terminais ou ecrã de equipamento informático, as empresas deverão conceder intervalos para descanso após cada período de duas horas consecutivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

**Comissão paritária**

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Comissão paritária - Composição, funcionamento e atribuições**

1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data de entrada em vigor do presente contrato, constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação da FIEQUIMETAL.

2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3- Poderá participar nas reuniões, a pedido da comissão, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, sem direito a voto.

4- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho, devendo as partes interessadas cumpri-las integralmente.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

6- Para efeitos do constante no número 4 do anexo V, a comissão paritária reunirá trimestralmente.

7- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o disposto no presente contrato;

b) Deliberar sobre a criação de categorias profissionais e respectivas definições de funções e integração nos grupos de remunerações mínimas da tabela constante do anexo IV.



## CAPÍTULO XV

### Disposições finais

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Successão de regulamentação

1- Mantêm-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva que disponham sobre as situações não reguladas no presente CCTV.

2- O regime constante do presente CCTV entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Pessoal dirigente

*Chefe de centro de informática* - É o trabalhador responsável pelos planos, projectos e funcionamento da informática, de forma a satisfazer as necessidades de informação na empresa. Planeia, organiza e controla em geral estas actividades, coordenando-as com as dos serviços utilizadores. Aconselha os gestores em matéria de sistemas de informação computadorizada e elabora estudos de viabilidade económica, técnica e operacional dos novos projectos. Informa e mantém-se informado sobre a evolução técnica dos equipamentos e *software*.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que desempenha, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo de execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores da respectiva área profissional (produção, controlo analítico, escritório, informação médica, vendas ou aprovisionamento).

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores no departamento da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão - curso superior de Farmácia para os departamentos de produção ou controlo analítico de medicamentos.

*Director de serviços* - É o trabalhador que desempenha funções de direcção e chefia ao mais alto nível hierárquico, cabendo-lhe a responsabilidade pelo grande sector da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão - curso superior de Farmácia para o sector de produção/controlo analítico de medicamentos.

*Gestor de produto* - É o trabalhador a quem compete efectuar estudos sobre um ou mais produtos da actividade farmacêutica. Procede à análise dos respectivos resultados e apresenta propostas de acção tendentes à sua execução, no

âmbito de um grupo de produtos que lhe estão atribuídos. Pode chefiar e coordenar outros trabalhadores de categoria inferior que estejam integrados na sua área de actividade.

*Encarregado* - É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação. Conforme o sector a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Caixeiro-encarregado;  
Embalador-encarregado;  
Encarregado de lavandaria;  
Encarregado de sector (metalúrgico, electricista);  
Encarregado de serviços auxiliares;  
Fogoeiro-encarregado;  
Preparador técnico-encarregado.

*Encarregado geral* - É o trabalhador que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade do departamento, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Conforme o departamento a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Encarregado geral de armazém;  
Encarregado geral de manutenção.

#### Quadros técnicos

*Técnico(a)* - É o trabalhador que executa tarefas de natureza técnica, no âmbito da sua qualificação profissional, inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Condições mínimas de admissão - curso superior adequado.

#### Trabalhadores da produção e do controlo

*Analista* - É o trabalhador que procede à recolha das amostras de produtos a analisar; efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar durante um período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Categorias - 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

Condições mínimas de admissão - curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

*Analista auxiliar* - É o trabalhador que auxilia o analista no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

*Auxiliar de laboratório* - É o trabalhador que procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

*Embalador(a)/produção* - É o trabalhador que procede, manual ou mecanicamente, às operações de enchimento (à excepção de ampolas, cápsulas e moldagem de supositórios)

e às operações de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem, em materiais apropriados, dos medicamentos ou produtos equiparados; pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

*Higienizador(a)* - É o trabalhador que procede à higienização e arrumação do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

*Preparador(a) técnico(a)* - É o trabalhador que pesa e ou confere os pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Categorias - 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

Condições mínimas de admissão - curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

*Preparador(a) técnico(a) auxiliar* - É o trabalhador que coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas; procede manual ou mecanicamente às operações de enchimento de ampolas, de cápsulas e à moldagem de supositórios.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

#### Trabalhadores caixeiros e de armazém

*Caixeiro(a)* - É o trabalhador que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e ou mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos em prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica as existências dos produtos em armazém e respectivos prazos de validade, procedendo à sua reposição; examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e respectivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém do estabelecimento; recebe e elabora notas e guias e ou transmite-as para execução. Pode vender mercadorias no comércio por grosso ou a retalho.

Categorias - primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro, terceiro-caixeiro, caixeiro-ajudante e praticante.

*Distribuidor(a)* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, acondicionar e ou desembalar os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Embalador(a)/armazém* - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala os produtos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

*Operador(a) de máquinas* - É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento. Conforme a máquina que manobra ou utiliza, será designado por:

Operador de empilhador;

Operador de monta-cargas;

Operador de balança ou báscula.

*Servente de armazém* - É o trabalhador que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas em que predomina o esforço físico, não necessitando de qualquer formação profissional.

#### Trabalhadores de escritório

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

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

*Cobrador(a)* - É o trabalhador que procede, fora do escritório, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito os valores recebidos, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento; recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço. Considera-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente a informação e fiscalização.

*Contabilista* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financei-

ra e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Condições mínimas de admissão - curso adequado do ensino superior.

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

*Escriturário(a):*

1- Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório.

2- Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos

consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Categorias: primeiro-escriturário, segundo-escriturário, terceiro-escriturário, estagiário do 3.º ano, estagiário do 2.º ano e estagiário do 1.º ano.

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenografia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

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

*Operador(a) de informática* - Opera com máquinas para registo e tratamento automático de informação; acciona os teclados das máquinas para executar trabalho de tratamento de texto, cálculo numérico, representação gráfica de informação, correio electrónico e outros.

*Programador(a) de informática* - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a realidade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Secretário(a) de direcção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Técnico(a) de contas* - É o trabalhador que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa.

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

telefónicas.

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

*Tradutor(a)* - É o trabalhador que traduz textos técnicos ou científicos, nomeadamente os relacionados com os processos de novos medicamentos, literaturas de promoção médica, filmes, brochuras, manuais, livros, catálogos, folhetos, normas clínicas, rótulos, fichas clínicas e cartonagens, escritos numa língua para outra, garantindo que a terminologia técnica ou científica do texto de origem seja correctamente transmitida.

Condições mínimas de admissão - curso adequado.

#### Trabalhadores de informação médica e de vendas

*Delegado(a) de informação médica* - É o trabalhador que promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob a orientação médica; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes de aplicação dos produtos.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade e 2.º ciclo dos liceus ou equivalente.

*Promotor(a) de vendas* - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas. Pode efectuar demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

*Prospector(a) de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a quem os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

*Vendedor(a)* - É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias, predominantemente fora do estabelecimento; transmite as encomendas ao escritório ou delegado a que se encontra adstrito; envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Vendedor(a) especializado* - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

#### Trabalhadores rodoviários

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade.

*Motorista (ligeiros e pesados)* - É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

#### Trabalhadores de manutenção e conservação e assistência

*Afinador de máquinas* - É o trabalhador que arma, repara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no trabalho.

Categorias - oficial de 1.ª e oficial de 2.ª

*Electricista de alta tensão* - É o trabalhador que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção; manobra o controlo de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas.

Categorias - oficial e pré-oficial.

*Electricista de baixa tensão* - É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Categorias - oficial e pré-oficial.

*Electricista bobinador* - É o trabalhador que bobina e ensaia, utilizando dispositivos adequados, toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas, guiando-se, normalmente, por esquemas.

Categorias - oficial e pré-oficial.

*Mecânico de automóveis* - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas; executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

#### Trabalhadores fogueiros

*Fogueiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Categorias - fogueiro de 1.ª e fogueiro de 2.ª

#### Trabalhadores desenhadores

*Desenhador* - É o trabalhador que desenha as peças até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas, consoante o seu grau de

habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua os cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador de arte finalista* - É o trabalhador que executa, a partir de um esboço ou de uma maquete, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de artes gráficas ou publicidade necessário à empresa, procedendo, dentro do âmbito da sua função, ao controlo de qualidade.

*Desenhador projectista* - É o trabalhador que concebe, a partir de um dado programa, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto, nomeadamente esquemas eléctricos, alteração ou implantação de linhas de fabrico e de máquinas ou seus órgãos ou outro equipamento dos postos de trabalho, remodelação ou alargamento das instalações, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas de regulamentos a seguir na execução, assim como dos elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração dos cadernos de encargos.

*Desenhador projectista publicitário* - É o trabalhador que cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, *stands*, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

#### Trabalhadores de serviços auxiliares

*Contínuo(a)* - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência e executa diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que esta é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. O trabalhador menor de 18 anos toma a designação de pacote.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade.

*Guarda* - É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de veículos e materiais.

Condições mínimas de admissão - 21 anos de idade.

*Jardineiro* - É o trabalhador que prepara e cuida dos jardins, pomares e hortas.

*Porteiro(a)* - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla as entradas e as saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade.

*Trabalhador(a) de limpeza* - É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependên-

cias, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

#### Trabalhadores de hotelaria

*Ajudante de cozinha* - É o trabalhador que executa, sob orientação do cozinheiro, as tarefas de menos complexidade, designadamente limpar e cortar legumes, carne, peixe e outros alimentos; prepara as guarnições para os pratos; executa ou colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha e do refeitório.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

*Cozinheiro(a)* - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar; emprata-os e garante-os; confecciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Dispenseiro* - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos por cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

*Encarregado(a) de refeitório* - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, e distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

Categorias - 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

*Empregado(a) de balcão* - É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, copos, pratos e demais utensílios necessários; serve vários pratos e bebidas e substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés e outros artigos complementares das refeições. Pode preparar pratos de rápida confecção, tais como bifês e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por eles solicitados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio,

arrumação e abastecimento na secção.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

*Empregado(a) de refeitório* - É o trabalhador que executa tarefas relativas ao serviço de refeições; coloca no balcão ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos e outros artigos de consumo; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições, levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores do refeitório.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

#### Trabalhadores de jardim-de-infância

*Auxiliar de educação* - É o trabalhador que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade e curso de auxiliar de educação.

*Educador(a) de infância* - É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a orientação do jardim-de-infância; organiza e aplica os meios educativos adequados, em ordem ao desenvolvimento integral da criança (psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral). Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade e curso de educador de infância.

*Vigilante* - É o trabalhador que desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeição e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e apoio não docente ao educador de infância e ao auxiliar de educação.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

#### Trabalhadores de enfermagem

*Auxiliar de enfermagem* - É o trabalhador que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este último profissional.

Condições mínimas de admissão - curso oficial de auxiliar de enfermagem.

*Enfermeiro(a)* - É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até o aumentar, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diag-

nóstico e tratamento: responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Condições mínimas de admissão - curso de Enfermagem Geral ou equivalente.

*Enfermeiro-coordenador* - É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço e orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Condições mínimas de admissão - curso de Enfermagem Geral ou equivalente.

#### Trabalhadores de lavandaria

*Costureiro(a)* - É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

*Engomador(a)* - É o trabalhador que executa as tarefas de passagem a ferro e dobragem de roupas.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

#### Trabalhadores de serviço social

*Técnico(a) de serviço social* - É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais, participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Condições mínimas de admissão - curso das escolas de serviço social oficialmente reconhecido.

#### Trabalhadores de artigos de prótese

*Costureiro(a) de artigos de ortopedia* - É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, cintas ou outros artigos de ortopedia, de acordo com os cortes e orientações fornecidos pelo(a) mestre(a).

*Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia* - É o(a) trabalhador(a) que orienta a confecção de cintas e outros artigos de ortopedia; corta as peças a efectuar pelas medidas do cliente ou por moldes já existentes. Se necessário, prova as peças no corpo do cliente e faz as correcções respectivas. Cose, à máquina ou à mão, as diversas peças ou dá instruções nesse sentido. Distribui, orienta ou controla o trabalho efectuado pelas costureiras. Efectua registos do trabalho realizado e diligencia no sentido da requisição das matérias-primas e outros produtos necessários ao funcionamento do serviço.

## ANEXO II

## Trabalhadores da produção e controlo

## Condições de acesso

## Trabalhadores da produção e do controlo

Acessos	Condições a satisfazer
De preparador técnico auxiliar a preparador técnico de 2. <sup>a</sup>	Quatro anos de permanência na coadjuvação do preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas.
De preparador técnico de 2. <sup>a</sup> a preparador técnico de 1. <sup>a</sup>	Completar três anos de permanência na categoria.
De analista auxiliar a analista de 2. <sup>a</sup>	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De analista de 2. <sup>a</sup> a analista de 1. <sup>a</sup>	Completar três anos de permanência na categoria.

## Trabalhadores caixeiros

Acessos	Condições a satisfazer
De praticante a caixeiro-ajudante	Completar 18 anos de idade ou três anos de permanência na categoria.
De caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro	Completar três anos de permanência na categoria.
De terceiro-caixeiro a segundo-caixeiro	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-caixeiro a primeiro-caixeiro	Completar quatro anos de permanência na categoria.

## Trabalhadores de escritório

Acessos	Condições a satisfazer
De estagiário (escriturário) a terceiro-escriturário	Menos de 18 anos, completar três anos de permanência na categoria; 18 anos ou mais, completar um ano de permanência na categoria.
De terceiro-escriturário a segundo-escriturário	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-escriturário a primeiro-escriturário	Completar quatro anos de permanência na categoria.

## Trabalhadores de manutenção, conservação e assistência

Acessos	Condições a satisfazer
De oficial de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) a oficial de 1. <sup>a</sup>	Completar três anos de permanência na categoria.
De pré-oficial a oficial	Completar dois anos de permanência na categoria.

## ANEXO III

## Condições específicas

## I - Acesso

1- O acesso automático de preparador técnico auxiliar e analista auxiliar, respectivamente, a preparador técnico de 2.<sup>a</sup> e a analista de 2.<sup>a</sup> não se verificará quando a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão profissional do trabalhador.

2- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do número anterior, para a sua promoção, terá direito a exigir um exame técnico-profissional.

3- O exame a que se refere o número anterior destina-se, exclusivamente, a averiguar da aptidão profissional do trabalhador e será efectuado no seu posto normal de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador e outro em representação da empresa. O representante do trabalhador será designado pelo sindicato respectivo.

4- O acesso de preparador técnico auxiliar a preparador de 2.<sup>a</sup> nunca se poderá verificar relativamente aos trabalhadores que desempenham, exclusivamente, as operações de enchimento de ampolas e de cápsulas e a moldagem de supositórios.

## II - Outras condições

1- O director de serviços do sector da produção/controlo analítico de medicamentos toma a designação de director técnico, cabendo-lhe a apreciação final da garantia de qualidade.

2- Para o desempenho das tarefas cometidas ao chefe de secção da produção de medicamentos e do controlo analítico de medicamentos, o curso superior adequado deverá ser o de Farmácia.

3- A responsabilidade pelos medicamentos importados, sem prejuízo da responsabilidade a um nível superior de hierarquia, deve ser cometido ao chefe de secção de controlo analítico de medicamentos ou ao técnico farmacêutico, no caso de empresas armazenistas importadoras.

## Trabalhadores caixeiros e de armazém

## I - Classificação profissional

1- Os trabalhadores que desempenhem funções de recebimento de pedidos de encomendas por via telefónica serão classificados em caixeiros de 3.<sup>a</sup>

2- O trabalhador caixeiro que no armazém é responsável pela mercadoria, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em caixeiro-encarregado.

3- A classificação profissional dos trabalhadores em distribuidor ou ajudante de motorista far-se-á conforme a predo-

minância das tarefas efectivamente desempenhadas sejam, respectivamente, de distribuição de mercadorias sejam de acompanhamento do motorista.

## II - Admissão

Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão e no sector não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

## III - Acesso

1- Para efeitos de acesso de caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro, o tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

2- Para os efeitos do acesso automático previsto no quadro respectivo, constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

## Trabalhadores de escritório

### I - Classificação profissional

O trabalhador de escritório que, num departamento do sector administrativo, é responsável por aquele, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em chefe de secção.

## II - Admissão

1- As idades mínimas são as seguintes:

- a) 18 anos para cobradores;
- b) 16 anos para as restantes profissões.

2- As habilitações mínimas são as seguintes:

- a) Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou equivalentes, com excepção dos contabilistas e tradutores;
- b) Escolaridade obrigatória para os telefonistas e cobradores.

## III - Acesso

Para os efeitos de acesso automático previsto no quadro respectivo constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

## Trabalhadores rodoviários

### I - Admissão

Para a profissão de motorista, só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

## II - Livretes de trabalho

1- Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
- b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo.

2- O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos.

## III - Outras condições

Os motoristas de veículos ligeiros com distribuição e de todos os veículos pesados de carga serão obrigatoriamente acompanhados.

## Trabalhadores da manutenção, conservação e assistência

1- As tarefas cometidas ao oficial de manutenção e conservação industrial só poderão ser exercidas pelo trabalhador com a formação profissional de oficial electricista.

2- O trabalhador electricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações eléctricas.

3- O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de superiores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico.

## Trabalhadores fogueiros

### Admissão e acesso

As condições de admissão e acesso dos trabalhadores fogueiros são as previstas no regulamento da profissão de fogueiro.

## Trabalhadores de hotelaria

### I - Classificação profissional

Os trabalhadores que desempenhem as funções cometidas ao encarregado de refeitório serão classificados nas categorias profissionais de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>, consoante tenham ou não sob a sua direcção trabalhadores com a profissão de cozinheiro e ou despenseiro.

## II - Admissão

Os trabalhadores que à data da admissão ainda não possuam carteira profissional deverão ter as condições mínimas exigidas para a sua obtenção.



Trabalhadores de enfermagem

Classificação profissional

O auxiliar de enfermagem será classificado em enfermeiro logo que se encontre habilitado com o curso de promoção nos termos legais e regulamentares.

Trabalhadores de serviço social

As tarefas cometidas ao técnico de serviço social deverão ser exercidas com independência e sigilo inerentes à função e sem qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar sobre os outros trabalhadores.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director(a) de serviços Director de informação médica	1 256,00 €
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos Chefe de informação médica	1 092,00 €
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Chefe de formação de informação médica Chefe de produto Chefe de delegação da informação médica Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	982,00 €
IV	Chefe de secção (de escritório/ de informação médica/vendas/de aprovisionamento) Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares Delegado de informação médica hospitalar Delegado de informação médica Encarregado(a) geral (de armazém/ de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	969,00 €
V	Delegado de informação médica estagiário Encarregado(a) de sector Fogueiro(a)-encarregado Preparador(a) técnico-encarregado(a) Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projectista Desenhador(a)-projectista publicitário Enfermeiro(a)-coordenador(a)	890,00 €

VI	Analista de 1. <sup>a</sup> Preparador(a) técnico(a) de 1. <sup>a</sup> Caixa Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. <sup>a</sup> Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	812,00 €
VII	Analista de 2. <sup>a</sup> Preparador(a) técnico(a) de 2. <sup>a</sup> Caixeiro(a) de 1. <sup>a</sup> Cobrador(a) Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinador(a) de máquinas de 1. <sup>a</sup> Electricista (Oficial) Mecânico(a) de automóveis Fogueiro(a) de 1. <sup>a</sup> Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. <sup>a</sup> Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	754,00 €
VIII	Embalador(a) encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2. <sup>a</sup> Escriturário(a) de 3. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup> Electricista (pré-oficial) Fogueiro(a) de 2. <sup>a</sup> Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviço auxiliares Encarregado(a) de lavanderia Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)	686,00 €
IX	Embalador(a)/produção (com mais de 2 anos) Caixeiro(a) de 3. <sup>a</sup> Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém (com mais de 2 anos) Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano)	628,00 €

X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Higienizador(a) Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de 1 ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeiro(a)	599,00 €
XI	Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	578,00 €
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	557,00 €

## ANEXO V

**Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador**

1- Quando a utilização referida no número 2 da cláusula 28.ª («Deslocações e pagamentos») deste contrato for permanente e regular, a empresa reembolsará o trabalhador na totalidade dos custos directos de cada quilómetro percorrido, considerando-se custos directos:

a) O do combustível (na base de um consumo de 10 l de gasolina super por 100 km);

b) O do óleo (na base de um consumo de 3,5 l por 3000 km e do custo médio da venda do mesmo);

c) O dos pneus (na base do preço médio de um jogo de quatro por cada 35 000 km);

d) O da manutenção (na base, por 100 000 km, do custo médio de revisões periódicas e do de substituição de elementos normalmente desgastáveis);

e) O de reparações (na base, também por 100 000 km, do custo por estimativa de previsíveis despesas de reparação mecânica e que decorram de uma normal utilização da viatura).

2- Nos casos previstos no número 1, ainda será o trabalhador reembolsado pela empresa em 70 % da parte dos custos indirectos, considerando-se como tal:

a) O da reintegração de uma parte do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base do valor médio no momento da aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num

período de cinco anos, é de 60 % do referido valor da viatura, eventualmente acrescido do efectivo custo bancário de obtenção do capital investido;

b) O valor médio do carro utilitário será encontrado a partir do custo médio das viaturas entre os 1000 cc e os 1300 cc;

c) O do rendimento do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base da taxa de juro em vigor para os depósitos a prazo superiores a um ano e um dia e considerando-se, para efeitos de cálculo, quer o capital reintegrável, tomando-se em conta a sua gradual integração, quer o não reintegrável;

d) O do seguro contra todos os riscos de responsabilidade fixado por lei, com passageiros transportados gratuitamente, em que o valor do capital seguro corresponde ao valor do carro médio definido nas alíneas anteriores;

e) O do imposto de circulação, na base do fixado para o carro utilitário médio referido na alínea b).

3- O trabalhador tem direito ao reembolso dos custos indirectos anuais no momento da ocorrência da despesa.

4- A fixação e a actualização dos custos variáveis decorrentes da utilização da viatura do trabalhador serão da competência da comissão paritária, nos termos do número 6 da cláusula 78.ª («Comissão paritária»), sem prejuízo do número seguinte.

5- Quando houver alteração no preço da gasolina, será imediatamente actualizado pela empresa o factor correspondente àquele custo.

6- O valor do reembolso dos custos directos referidos no número 1 é fixado em 0,35 € por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do número 1.

7- Para cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais, referidos no número 2, usar-se-á a seguinte fórmula, para cada 500 € de capital determinável nos termos das alíneas a) e b):

Reintegração anual (um quinto de 300 €) - 60 €;

Rendimento anual do capital não reintegrável (30 % sobre 200 €) - 60 €;

Rendimento anual do capital reintegrável (18,824 %, juro médio, sobre 300 €) - 56,50 €;

Total anual - 177 €.

Valor a suportar pela empresa (67,5 %) - 120 €.

Idem, duodécimo - 10 €.

8- O trabalhador será ainda reembolsado pela empresa em 75 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora em caso de acidente em serviço da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no número 2, alínea b).

## ANEXO VI

**Utilização esporádica de viatura própria do trabalhador**

Quando a utilização em serviço da viatura do trabalhador for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela

empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

## ANEXO VII

### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

#### 1- Quadros superiores:

Analista de sistema;  
Chefe de serviços;  
Chefe de centro de informática;  
Contabilista/técnico de contas;  
Director de informação médica;  
Director de serviços;  
Gestor de produto.

#### 2- Quadros médios:

##### 2.1- Técnicos administrativos:

Chefe de formação de informação médica;  
Chefe de informação médica;  
Chefe de secção de escritório;  
Guarda-livros;  
Programador de informática;  
Tesoureiro.

##### 2.2- Técnicos de produção e outros:

Chefe de delegação de informação médica;  
Chefe de produto;  
Chefe de secção de aprovisionamento;  
Chefe de secção de controlo analítico;  
Chefe de secção de vendas;  
Encarregado geral de armazém;  
Encarregado geral de manutenção;  
Técnico;  
Técnico de serviço social.

#### 3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;  
Encarregado de refeitório;  
Encarregado de sector (electricista);  
Enfermeiro-coordenador;  
Fogueiro-encarregado;  
Preparador técnico-encarregado.

#### 4- Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1- Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;  
Delegado de informação médica;  
Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares;  
Delegado de informação médica hospitalar;  
Educador de infância;  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;

Enfermeiro;  
Operador de informática;  
Prospector de vendas;  
Secretário de direcção;  
Tradutor;  
Vendedor especializado.

#### 4.2- Produção:

Analista;  
Delegado de informação médica estagiário;  
Desenhador projectista;  
Desenhador publicitário;  
Preparador técnico.

#### 5- Profissionais qualificados:

##### 5.1- Administrativos:

Caixa;  
Escriturário.

##### 5.2- Comércio:

Caixeiro;  
Promotor de vendas;  
Vendedor.

##### 5.3- Produção:

Afinador de máquinas;  
Analista auxiliar;  
Embalador-encarregado;  
Desenhador;  
Desenhador de arte finalista;  
Electricista;  
Fogueiro;  
Mecânico de automóveis;  
Oficial de manutenção e conservação industrial;  
Preparador técnico auxiliar.

##### 5.4- Outros:

Auxiliar de educação;  
Auxiliar de enfermagem;  
Costureira de artigos de ortopedia;  
Cozinheiro;  
Desspenseiro;  
Encarregado de lavandaria;  
Encarregado de serviços auxiliares;  
Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia;  
Motorista (ligeiros e pesados).

#### 6- Profissionais semiqualeificados (especializados):

##### 6.1- Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha;  
Ajudante de motorista;  
Costureira;  
Distribuidor;  
Embalador (armazém);  
Empregado de balcão;  
Empregado de refeitório;  
Engomadeira;  
Higienizador;

Jardineiro;  
Operador de máquinas;  
Telefonista;  
Vigilante.

**6.2- Produção:**

Auxiliar de laboratório;  
Embalador (produção).

**7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):**

**7.1- Administrativos, comércio e outros:**

Contínuo;  
Guarda;  
Porteiro;  
Servente;  
Trabalhador de limpeza.

**A - Praticantes e aprendizes:**

Ajudante (caixeiro);  
Praticante (caixeiro);  
Pré-oficial (electricista).

ANEXO VIII

**Estatuto para os profissionais de informação  
médica sobre condições específicas de trabalho**

Artigo 1.º

**Categorias profissionais**

- A) - Director de informação médica
- B) - Chefe de informação médica
  - Chefe de formação de informação médica
  - Chefe de produto
  - Chefe de delegação da informação médica
- C) - Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares
  - Delegado de informação médica hospitalar
  - Delegado de informação médica
- D) - Delegado de informação médica estagiário

Artigo 2.º

**Desempenho de funções**

- 1- Os profissionais de informação médica não podem desempenhar funções diferentes das definidas neste estatuto para a sua categoria profissional.
- 2- Em cada empresa com cinco ou mais trabalhadores desta categoria, haverá pelo menos um profissional de informação médica com a categoria de chefe.
- 3- Qualquer profissional de informação médica detentor de uma categoria mencionada no artigo anterior pode efectuar visitas médicas, não sendo contudo permitidas visitas por mais do que um profissional da mesma empresa, exceptuando os casos dos delegados estagiários que se iniciam na profissão.
- 4- As funções de vendedor ficam vedadas aos profissio-

nais de informação médica, sem prejuízo de poderem obter a informação pertinente e necessária relativa à evolução das vendas no mercado.

Artigo 3.º

**Regras de acesso profissional**

- 1- As empresas recrutarão os profissionais de informação médica para acesso às categorias superiores de entre os da mesma empresa com categoria de nível imediatamente inferior.
- 2- Os delegados de informação médica estagiários têm acesso automático às categorias do nível C após 18 meses de permanência na categoria D.
- 3- Os profissionais de informação médica com 5 anos de exercício efectivo da profissão deverão ter prioridade no acesso às categorias do grupo B.
- 4- Em princípio o acesso à categoria do grupo A far-se-á por escolha de entre os profissionais detentores de categorias do grupo B com 5 anos ou mais de exercício efectivo da profissão, pelo que a decisão de escolha deverá ter como critério fundamental a correcta avaliação da prova curricular apresentada pelos candidatos.
- 5- As delegações da empresa com mais de quatro profissionais de informação médica serão chefiadas pelo profissional de informação médica com a categoria de chefe de delegação de informação médica.

Artigo 4.º

**Duração e horário de trabalho**

- 1- Em cada semana são prestados cinco dias de trabalho.
- 2- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, com subordinação aos princípios seguintes:
  - a) O período diário normal de trabalho não poderá exceder 8 horas;
  - b) A prestação diária de trabalho não poderá ter início antes das 9h00 nem terminar depois das 19h00;
  - c) O intervalo para almoço não deverá ser inferior a uma hora, nem superior a duas, podendo ajustar-se às necessidades de trabalho dos respectivos profissionais, ou a acordo entre as partes;
  - d) As tarefas administrativas compreendidas na prestação de trabalho dos DIM terão de ser cumpridas dentro do período normal de trabalho.

Artigo 5.º

**Local habitual de trabalho**

- 1- O local habitual de trabalho deverá ser definido por escrito pela entidade patronal, no acto da admissão de cada trabalhador, considerando-se, na falta de tal estipulação, como local habitual de trabalho a sede ou delegação em que o profissional iniciou a sua actividade.
- 2- Aos profissionais contratados para exercerem a sua ac-

tividade fora do seu concelho de residência, as entidades patronais têm, por acordo com o trabalhador e por escrito, de definir a zona ou zonas geográficas em que a sua actividade vai ser exercida.

3- Apenas e só mediante acordo prévio entre as partes poderá o profissional ou a entidade patronal modificar o local de trabalho estabelecido nos termos dos números anteriores.

#### Artigo 6.º

##### Deslocação em serviço

1- Os profissionais de informação médica, quando em serviço, têm direito ao pagamento de ajudas de custo, nas condições a seguir estabelecidas:

a) 17 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70/km e a empresa garanta o regresso à residência.

b) 65 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70/km e o trabalhador não regressar à sua residência.

2- A actualização dos valores diários das ajudas de custo far-se-á anualmente de acordo com as negociações do CCTV.

3- A viagem referida no número 1 b) não deverá ser superior a duas semanas seguidas.

4- As viagens ao estrangeiro e às regiões autónomas deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual deverá fixar, em princípio, condições mais favoráveis do que as estipuladas para o território continental.

5- O trabalhador terá direito a gozar um dia útil de compensação após cada viagem de duas semanas.

#### Artigo 7.º

##### Condições de utilização de transporte em serviço

1- A entidade patronal assegurará ao profissional, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte, ou o pagamento das despesas inerentes sempre que o meio de transporte seja do profissional.

2- A entidade patronal, no acto da celebração do contrato com o profissional, definirá por escrito se o meio de transporte a utilizar é propriedade da empresa, ou em alternativa, se o profissional utiliza meio de transporte próprio.

3- O disposto nos números 1 e 2 só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

4- Nos casos em que o profissional utilize com acordo da EP a viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contado desde o início até ao termo da viagem ou deslocação.

5- A viagem considera-se iniciada e terminada na residência do profissional.

6- Caso se verifique alteração da zona de trabalho por iniciativa das partes, o disposto neste artigo não sofre alterações.

#### Artigo 8.º

##### Utilização da viatura da empresa

Quando em serviço o profissional utilizar a viatura da

empresa, a entidade patronal procederá ao pagamento das despesas inerentes ao uso da mesma, nas quais se inclui o pagamento dos prémios do seguro contra todos os riscos e responsabilidade civil, de valor igual ao máximo determinado por lei, incluindo ocupantes.

#### Artigo 9.º

##### Utilização em serviço da viatura do profissional

1- A utilização da viatura do profissional ao serviço da empresa determina que a entidade patronal reembolsará os custos de cada quilómetro percorrido.

2- O custo de cada quilómetro percorrido é fixado em 0,36 €, e será actualizado de acordo com as negociações realizadas no âmbito do CCTV, tendo por base a portaria para a Função Pública.

3- A entidade patronal reembolsará o profissional em 30 % dos custos indirectos com a viatura, considerando-se como tal:

a) A reintegração de uma parte do capital efectivamente investido pelo profissional na aquisição da sua viatura, na base do valor médio ao momento da sua aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, é de 50 % do referido valor da viatura;

b) O valor médio do carro utilitário que será encontrado a partir do custo médio de viatura com 1400 cc;

c) O seguro contra todos os riscos, de valor igual ao determinado por lei, abrangendo passageiros, em que o valor do capital seguro corresponda ao valor do carro médio definido na alínea b);

d) O imposto de circulação, na base do fixado para carro utilitário médio referido na alínea b).

4- O reembolso dos custos indirectos será efectuado logo após a ocorrência da despesa.

5- Quando houver alteração no preço da gasolina, será actualizado pela empresa o factor correspondente àquele custo.

6- O cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais referidos no número 3, será fixado em negociações do CCTV.

7- O profissional será ainda reembolsado pela empresa, em 50 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora, em caso de acidentes em serviço da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no número 3, alínea b).

8- Quando a utilização em serviço de viatura do profissional for esporádica ou irregular, este será reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido tendo por base a portaria para a Função Pública.

#### Artigo 10.º

##### Segurança Social

As entidades patronais contribuirão para a instituição de Segurança Social que obrigatoriamente os abrange, nos termos das disposições legais em vigor.

Artigo 11.º

**Código de ética e legislação**

Aceitação recíproca, rigoroso respeito e cumprimento dos códigos de ética e de conduta, e da legislação em vigor para o exercício da informação médica sobre promoção de medicamentos para uso humano, abrangidos pelo Decreto de Lei n.º 176/2006 de 30 de Agosto.

Artigo 12.º

**Disposição final**

O presente estatuto faz parte integrante do CCTV para o sector farmacêutico, referente às negociações para o ano de 2014 e seguintes.

**Enquadramentos**

Categoria profissional	Grupo
Director de informação médica	I
Chefe de informação médica	II
Chefe de formação de informação médica	III
Chefe de produto	III
Chefe de delegação da informação médica	III
Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares	IV
Delegado de informação médica hospitalar	IV
Delegado de informação médica	IV
Delegado de informação médica estagiário	V

Artigo 13.º

**Descritivo de funções**

*Director de informação médica* - Superintende e controla os delegados de informação médica e respectivos serviços.

*Chefe de informação médica* - Dirige os serviços internos e externos de informação médica, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico.

*Chefe de formação de informação médica* - Chefia, organiza e coordena toda a formação na área dos delegados de informação médica.

*Chefe de produto* - Compete-lhe, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico, desenvolver as estratégias e os planos promocionais para estimular o conhecimento e as necessidades relativamente aos produtos que lhe estão confiados, assegurando que tais estratégias são continuadas pelas equipas dos delegados de informação médica e materializadas nas actividades que os seus agentes desenvolvem no mercado.

*Chefe de delegação da informação médica* - Chefia os serviços de grupos de delegados em zonas, ou regiões que lhe sejam atribuídas, em coordenação com o chefe de informação médica.

*Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares* - Promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica no âmbito dos dispositivos hospitalares.

*Delegado de informação médica hospitalar* - Promove a

apresentação e divulgação de informação médica e técnica junto da classe médica no âmbito hospitalar.

*Delegado de informação médica* - Promove a apresentação e divulgação de informação médica e técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica; apresenta relatórios da sua actividade, e poderá acompanhar ensaios ou testes de aplicação de produto.

*Delegado de informação médica estagiário* - Trabalhador que pela 1.ª vez exerça a profissão de delegado de informação médica e até ao máximo de 18 meses.

Porto, 31 de Março de 2017.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, na qualidade de mandatários:

*António Barbosa da Silva.*

*Patrícia Marta Rodrigues Lebre.*

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, na qualidade de mandatários:

*Hélder Jorge Vilela Pires.*

*Alcino Manuel Sousa Santos.*

**Declaração**

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 11 de abril de 2017, a fl. 16 do livro n.º 12, com o n.º 51/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.