Boletim do Trabalho e Emprego
BTE digital

Conselho Económico e Social ...
Regulamentação do trabalho 1087
Organizações do trabalho 1197
Informação sobre trabalho e emprego ...

N.º 13 | Vol. 88 | Pág. 1083-1212 | 2021 8 abr

REPÚBLICA PORTUGUESA
não paramos #ESTAMOS ON

Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado 1087

- 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 1104

- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado 1133

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores - Alteração salarial e outras 1167

- Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outras e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras 1172

- Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal L.da e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras 1176

- Acordo de empresa entre a United European Car Carriers, Unipessoal L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado 1179

- Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial 1190

- Acordo de empresa entre a TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros - Alteração salarial e outras 1193

- Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e outro - Alteração salarial e outras 1195

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio que passa a denominar-se ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares - Alteração 1198

II – Direção:

- ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares - Eleição 1204

- Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF - Eleição 1204

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- RSTJ - Gestão e Tratamento de Resíduos, EIM, SA - Constituição 1204

II – Eleições:

- Maxampor, SA - Eleição 1210

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Acatel - Acabamentos Têxteis, SA - Convocatória 1211
- FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA - Convocatória 1211

II – Eleição de representantes:

- Faurecia Sistemas de Interior de Portugal - Componentes para Automóveis, Unipessoal L.da - Eleição 1211
- Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Eleição 1212
- Inapal Plásticos, SA - Eleição 1212
- Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE - Eleição 1212

Aviso: **Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego***

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrcot@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;

b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;

c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;

d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;

e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.
AC - Acordo coletivo.
PCT - Portaria de condições de trabalho.
PE - Portaria de extensão.
CT - Comissão técnica.
DA - Decisão arbitral.
AE - Acordo de empresa.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação
Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª Série, n.º 12, de 29 de março de 2017, n.º 24, de 29 junho de 2018 e n.º 21, de 8 de junho de 2019.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 2.ª

Vigência e produção de efeitos

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 6.ª

Categorias profissionais

1- (…)

2- Os trabalhadores a classificar como técnico de laboratório e técnico de controlo de qualidade com mais de quatro anos, técnico de controlo de qualidade até quatro anos, técnico auxiliar de laboratório de dois a quatro anos e técnico auxiliar de laboratório até dois anos serão integrados nos grupos conforme a sua antiguidade na empresa.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 21.ª

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as importâncias seguintes para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos:

a) Diária - 62,00 €;

Alojamento e pequeno-almoço - 32,00 €;

Refeições - 30,00 €.

2- (…)

§ único.

3- (…)

4- (…)

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.ª

Férias - princípios gerais e duração

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 o Código do Trabalho.

A saber: 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- (…)

3- (…)

4- (…)

5- (…)

6- O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será indicado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7- (…)

8- (…)

9- (…)

§ único.

CAPÍTULO VII

Direitos especiais

Cláusula 33.ª-A

Licenças de parentalidade

1- (…)

a) (…);

b) (…);

c) (…);

d) (…);

e) (…)

2- Licença parental exclusiva do pai:

a) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial da mãe;

c) (…)

a.

b.

3- (…)

CAPÍTULO VIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 41.ª

Subsídio de risco e seguro

1- Os motoristas habilitados com certificado de formação válido exigido nos termos do regulamento nacional de transportes de mercadorias perigosas por estrada têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de 6,70 € por cada dia em que prestem trabalho efetivo, independentemente da sua duração.

2- As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional por acidente, que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 62 500,00 €.

ANEXO I

Enumeração e definição de categorias

Encarregado/a - É o/a trabalhador/a que predominantemente coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na ausência ou por delegação de tarefas do chefe de secção, organiza as tarefas de acordo com as boas práticas de fabrico, desenvolve trabalhos de preparação de produtos em conformidade com formulações aprovadas previamente, procede a registos, efetua atividades técnicas de ajustes nas máquinas de forma autónoma, assegurando a execução e controlo do embalamento de acordo com as orientações previamente estabelecidas pelo seu superior hierárquico.

Técnico/a de controlo de qualidade (com mais de 4 anos) - É o/a trabalhador/a que efetua a gestão e reporting dos indicadores de qualidade, coordenando a análise e implementação das medidas corretivas e preventivas necessárias com o objetivo de assegurar as características do produtos acabado, minimizando os desvios de qualidade no processo; efetua a gestão de reclamações de clientes; procede à emissão e revisão de procedimentos técnicos fabris, promove a melhoria contínua do sistema de qualidade dos diferentes processos; elabora, coordena e supervisiona análises de desperdício no processo produtivo; segue e define ações de forma a otimizar os custos de qualidade; garante uma resposta eficaz às necessidades do processo e produto de acordo com os requisitos do cliente; elabora e participa em projetos de melhoria contínua.

Técnico/a de controlo de qualidade (até 4 anos) - É o/a trabalhador/a que efetua a gestão e reporting dos indicadores de qualidade, analisa e implementa as medidas corretivas e preventivas necessárias com o objetivo de assegurar as características do produtos acabado, minimiza os desvios de qualidade no processo; efetua a gestão de reclamações de clientes; procede à emissão e revisão de procedimentos técnicos fabris, promove a melhoria contínua do sistema de qualidade dos diferentes processos; elabora análises de desperdício no processo produtivo; segue e define ações de forma a otimizar os custos de qualidade; garante uma resposta eficaz às necessidades do processo e produto de acordo com os requisitos do cliente; elabora e participa em projetos de melhoria contínua.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais (m/f)	Retribuições (€)
I	Chefe de escritório Diretor/a de serviços	1 026,00 €
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado/a geral Gestor/a de produto Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho Tesoureiro/a	919,00 €
III	Chefe de compras Chefe de secção Guarda-livros Inspetor/a de vendas Programador/a informático Técnico/a de garantia de qualidade	866,00 €
IV	Caixeiro/a - Encarregado/a ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador/a (sem comissões) Encarregado/a Encarregado/a de armazém Promotor/a de vendas (sem comissões) Prospetor/a de vendas (sem comissões) Secretário/a Técnico/a de controlo de qualidade (mais de 4 anos) Técnico/a de laboratório (com mais de 4 anos) Vendedor/a (sem comissões) Vendedor/a especializado/a (sem comissões)	845,00 €
V	Caixa Cobrador/a Dactilógrafo/a de 1.ª Fiel de armazém Motorista de pesados Operador/a de computadores de 1.ª Operador/a de máquinas - técnico/a II Primeiro/a-caixeiro/a Primeiro/a-escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (de 2 a 4 anos) Técnico/a de controlo de qualidade (até 4 anos)	766,00 €
VI	Ajudante de fiel ou conferente Dactilógrafo/a de 2.ª Motorista de ligeiros Operador/a de computadores de 2.ª Operador/a de máquinas - Técnico/a I Segundo/a-caixeiro/a Segundo/a escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (até 2 anos) Técnico/a de manutenção e serviços gerais I	710,00 €
VII	Ajudante de motorista Dactilógrafo/a de 3.ª Demonstrador/a (com comissões) Embalador/a especializado/a Empregado/a de armazém e manutenção Empregado/a de expedição Operador/a de computador estagiário/a Promotor/a de vendas (com comissões) Prospetor/a de vendas (com comissões) Técnico/a de manutenção e serviços gerais II Telefonista de 1.ª Terceiro/a-caixeiro/a Terceiro/a-escriturário/a Vendedor/a (com comissões) Vendedor/a especializado/a (com comissões)	697,00 €

VIII	Caixeiro/a-viajante do 2.º ano Contínuo/a, porteiro/a e guarda de 1.ª Distribuidor/a Embalador/a Estagiário/a e dactilógrafo/a do 3.º ano Operador/a empilhador/a / básculo Servente Servente de manutenção Telefonista de 2.ª	675,00 €
IX	Auxiliar de serviços Caixeiro/a-viajante do 1.º ano Contínuo/a, porteiro/a e guarda de 2.ª Estagiário/a e dactilógrafo/a do 2.º ano Servente de limpeza	673,00 €
X	Caixeiro/a-ajudante Estagiário/a e dactilógrafo/a do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	670,00 €
XI	Paquete (*)	665,00 € (a)

(a) - Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, se superior, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória.

* Artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Texto consolidado

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2017, n.º 24, de 29 de junho de 2018 e n.º 21, de 8 de junho de 2019.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas com categorias enquadradas neste contrato, representados pelos sindicatos signatários;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 42.ª se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 93 empresas e 2076 trabalhadores.

4- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência e produção de efeitos

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

- Serviços auxiliares de escritório - Idade e habilitações mínimas legais;
- Trabalhadores de escritório - Após ter concluído o 9.º ano de escolaridade;
- Contínuos, porteiros e guardas - 18 anos e habilitações mínimas legais;
- Cobradores - 18 anos e habilitações mínimas legais;
- Trabalhadores do comércio - Idade e habilitações mínimas legais;
- Técnicos de vendas - 18 anos e habilitações correspondentes ao curso geral de comércio administração ou equivalente;
- Técnicos de laboratório - 18 anos e habilitações mínimas legais; para além de, relativamente a todas aquelas profissões:

a) Serem respeitadas as exigências da lei de higiene, segurança e saúde;

b) Carteira ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2- As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que deverão consultar os serviços do sindicato respetivo, o serviço nacional de emprego e as associações de deficientes.

3- As habilitações mínimas de trabalho referidas no número 1 não são exigíveis aos trabalhadores que, na data da entrada em vigor deste contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias ou profissões nele previstas.

Cláusula 4.ª

Período experimental

1- No ato de admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2- A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por dois meses, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3- Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisório.

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

§ único. O não cumprimento do número 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

Cláusula 5.ª

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do pessoal substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido, nos termos e para os efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre terá direito a uma compensação de 15 dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3- No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.ª

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Os trabalhadores a classificar como técnico de laboratório e técnico de controlo de qualidade com mais de quatro anos, técnico de controlo de qualidade até quatro anos, técnico auxiliar de laboratório de dois a quatro anos e técnico auxiliar de laboratório até dois anos serão integrados nos grupos conforme a sua antiguidade na empresa.

Cláusula 7.ª

Quadro de pessoal - Dotações mínimas

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

Profissionais de armazém:

a) Nos armazéns que tenham até 7 trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém;

b) Nos armazéns com mais de 8 e até 12 trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém;

c) Nos armazéns com mais de 13 e até 21 trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém;

d) Nos armazéns com 21 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregado de armazém e fiéis de armazém.

Profissionais de escritório:

1- Nos escritórios com mais de 24 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente:

a) É obrigatória existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada 16 profissionais;

2- É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito profissionais. Nas empresas com um número de seis profissionais será obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção, bem como, sempre que tratando-se de escritórios anexos a fábricas, filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja no mínimo de cinco, aquele número de profissionais.

a) O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

Trabalhadores de comércio:

1- É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

2- O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

§ único. Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os profissionais do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Cláusula 8.ª

Acesso

1- Para efeitos de promoção dos trabalhadores, para além das promoções automaticamente previstas nos números seguintes, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições, devidamente comprovadas:

a) Bom e efetivo serviço;

b) Habilitações profissionais;

c) Tempo de permanência na categoria;

d) Tempo de serviço prestado na entidade patronal;

e) Anos de idade.

2- Os paquetes logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

3- Os praticantes de armazém, logo que completem dois anos de prática ou atinjam 18 anos de idade, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de servente, ou empilhador, ou embalador.

4- Os estagiários, logo que completem três anos de categoria ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão à categoria de escriturário ou operador de computador.

5- Os dactilógrafos passarão a terceiros-escriturários, nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

6- Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, bem como os operadores de computador, telefonistas, con-

tínuos, guardas e porteiros, após três anos de permanência na categoria respetiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata, de 2.ª ou de 1.ª

7- Os terceiros-escriturários e os segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria respetiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata.

§ único. Para os efeitos previstos nesta cláusula, será considerada a antiguidade na categoria ou escalão à data da entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 9.ª

Relação nominal

1- As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter aos sindicatos respetivos o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.ª

Deveres da entidade patronal

1- São, especialmente, deveres da entidade patronal:

a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adoção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Facilitar o exercício de cargos em organismos sindicais, instituições de Segurança Social, comissões de trabalhadores ou qualquer cargo oficial para o qual possa vir a ser designado, nos termos da lei vigente;

d) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

e) Observar as deliberações dos sindicatos em matéria da sua competência, no que se refere ao contrato coletivo de trabalho;

f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo quando os legítimos interesses da empresa o exijam e desde que tal mudança não implique prejuízos na remuneração nem modificação substancial da posição do trabalhador;

g) Enviar aos sindicatos o produto das quotizações, acompanhado dos respetivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;

h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes da presente convenção coletiva de trabalho e da lei.

Cláusula 11.ª

Deveres do trabalhador

1- São, especialmente, deveres do trabalhador:

a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do sindicato, etc.;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;

d) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;

f) Defender os legítimos interesses da empresa;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus superiores hierárquicos como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa.

§ único - 1- O dever de obediência a que se refere a alínea *c)* respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ único - 2- A proibição a que se refere a alínea *d)* é extensiva aos casos de atividade não concorrente com a da entidade patronal, quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.ª

Garantias do trabalhador

1- É vedado à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição na medida das ausências impostas pelo exercício dos cargos referidos na alínea *c)* da cláusula 10.ª, desde que essas ausências não excedam trinta e duas horas úteis mensais, sempre que justificadas;

d) Baixar a categoria ao trabalhador, salvo nos casos previstos por lei, ou que resultem de decisões da comissão de reclassificação;

e) Transferir o trabalhador, sem acordo deste, para outro local de trabalho, se esta transferência lhe causar prejuízos morais ou materiais relevantes;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na presente convenção coletiva de trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 13.ª

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

Cláusula 14.ª

Trabalho suplementar

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

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

3- Nenhum trabalhador/a poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar no máximo cem horas de trabalho extraordinário por ano.

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

a) 50 %, se o trabalho for diurno;

b) 125 %, se o trabalho for noturno, mas prestado entre as 20h00 e as 24h00;

c) 100 %, se o trabalho for prestado aos sábados;

d) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0h00 e as 8h00 ou em dias feriados ou aos domingos.

5- O trabalho prestado em dias feriados ou de descanso semanal dá ainda ao trabalhador o direito de descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes à sua escolha.

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

$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

sendo:

RH - Retribuição horária;

RM - Retribuição mensal;

HS - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 15.ª

Isenção do horário de trabalho

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei geral.

§ único. A estes trabalhadores será garantida a retribuição especial para fins de isenção de horário de trabalho correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 16.ª

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição, salário ou ordenado 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 pode ser certa, variável ou mista, atendendo, no entanto, o disposto na cláusula 18.ª

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

4- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

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

Cláusula 17.ª

Retribuições certas mínimas

1- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respetiva tabela.

2- As retribuições estipuladas compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

3- As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram faturadas, depois de deduzidas as notas de crédito.

§ único. A entidade patronal será credora das comissões pagas aos vendedores nos seguintes casos:

a) Devoluções das mercadorias;

b) Vendas a empresas que sejam objeto de processos de falência ou especiais de recuperação de empresas. Neste caso, serão, no entanto, entregues posteriormente aos vendedores as respetivas percentagens dos valores eventualmente recuperados naqueles processos.

4- As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que aufiram comissões nota discriminativa das vendas faturadas.

5- No ato de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e inscrição na Segurança Social, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 18.ª

Regime de comissões

1- Não é permitido à entidade patronal ter trabalhadores exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 19.ª

Diuturnidades

1- Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades:

a) Por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades, o valor de 23,50 € para os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2017;

b) A contagem do tempo de permanência em categoria sem acesso obrigatório para trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2018, será de quatro anos e terá o valor de 23,50 € até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

3- As diuturnidades são revistas anualmente nos termos da contratação coletiva.

Cláusula 20.ª

13.º mês - Subsídio de Natal

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de dezembro.

2- No ano de admissão ou da cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador/a terá direito a um subsídio de Natal no montante proporcional ao número de meses de serviço que complete nesse ano.

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador/a, 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;

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.

4- Para efeitos desta cláusula entende-se por mês completo de serviço qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 21.ª

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as importâncias seguintes para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos:

a) Diária - 62,00 €;

Alojamento e pequeno-almoço - 32,00 €;

Refeições - 30,00 €.

2- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço na empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,36 vezes o preço do litro da gasolina aditivada por cada quilómetro percorrido.

§ único. Sempre que os trabalhadores técnicos de vendas utilizem as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro de responsabilidade civil, nos termos da lei vigente sobre a matéria.

3- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 90 dias.

4- Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

Cláusula 22.ª

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado por escrito prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respetivo.

3- O trabalho ocasional em funções diferentes do grau mais elevado não dá origem a subida de categoria.

§ único. Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a quarenta e cinco horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas e vinte e cinco horas.

Cláusula 23.ª

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior por mais de 90 dias por ano, passará a receber esta última durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto

manterá a retribuição do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 24.ª

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo.

2- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal com direito a remuneração por inteiro, para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

a) Terça-Feira de Carnaval;

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

Cláusula 25.ª

Férias - Princípios gerais e duração

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 o Código do Trabalho.

A saber: 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- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

3- 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.

4- 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 efetivo.

5- Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

6- O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será indicado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de maio e 30 de outubro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data de início de férias.

8- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o empregado dê o seu consentimento.

9- Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

§ único. Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar que trabalhem em empresas diferentes a escolha do período de férias competirá alternadamente a cada um dos trabalhadores e ou empresas, salvo os casos das que encerrem completamente para período de férias.

Cláusula 26.ª

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias, os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal, acrescido da média mensal das comissões, nos casos em que estas sejam devidas aos trabalhadores.

2- O subsídio devido será o equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 27.ª

Violação do direito de férias

1- A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente às férias não gozadas.

2- Se houver alteração nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultarem serão da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 28.ª

Definição de faltas

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 29.ª

Faltas justificadas

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

a) Pelo tempo estritamente necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei e que não resulte de atividade dolosa do trabalhador ou para prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afins do 1.º grau da linha reta, até cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou

em 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivem em comunhão de vida ou de habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

d) Por altura do casamento 15 dias seguidos;

e) Pelos dias necessários para prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem, desde que sejam oficialmente comprovados pelo respetivo estabelecimento de ensino;

f) Por exercício de funções próprias de bombeiros voluntários dadas por estes em caso de sinistro ou situação de emergência;

g) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

h) Por outro motivo de força maior, a comprovar perante a entidade patronal.

2- Ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, na parte em que excedem a lei, as faltas dadas nos casos previstos na alínea *g)*, salvo tratando-se de membros das comissões de trabalhadores, e ainda todas as faltas previstas na alínea *h)*.

3- As faltas dadas nos casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto de retribuição nem podem ser descontadas nas férias.

4- Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos e as falsas declarações constituem infração disciplinar.

5- Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitam a comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando não o possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

Cláusula 29.ª-A

Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactente 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 atividade suscetível 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 lactente, 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 lactente tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de proteção adotadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactente de atividades 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 atividades suscetíveis 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 lactente, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

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

Cláusula 30.ª

Impedimento prolongado

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

CAPÍTULO VII

Direitos especiais

Cláusula 31.ª

Direitos de menores

1- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

2- Serão cumpridos os requisitos da lei geral relativos à admissão de menores, nomeadamente no domínio de higiene, segurança e saúde.

Cláusula 32.ª

Trabalhadores-estudantes

1- As entidades patronais dispensarão, até uma hora e meia por dia, os trabalhadores-estudantes durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2- As entidades patronais poderão, sempre que acharem

conveniente, exigir documento comprovativo da frequência e ou aproveitamento escolar do trabalhador-estudante passado pelo estabelecimento de ensino.

Cláusula 33.ª

Trabalhadores

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

a) A trabalhadora grávida pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;

b) O emprego a meio tempo, para a mãe trabalhadora ou pai trabalhador, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional o exigem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

Cláusula 33.ª-A

Licenças de parentalidade

1- Licença parental inicial:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto;

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatível com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea anterior;

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

d) Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias;

e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

f) No caso de nascimento de múltiplos, a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais 30 dias por cada gemelar, além do primeiro.

2- Licença parental exclusiva do pai:

a) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial da mãe;

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com duração referida no número 1 da cláusula anterior, ou do período remanescente, nos casos seguintes:

A. Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar licença, enquanto esta se mantiver;

B. Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

3- No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

Cláusula 33.ª-B

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

3- A mãe que, comprovadamente amamente o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal.

4- No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

5- As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

Cláusula 33.ª-C

Adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adoção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adoção.

2- Sendo dois os candidatos a adotantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

CAPÍTULO VIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 34.ª

Garantias de manutenção de regalias

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

2- Os outorgantes, em conjunto, comprometem-se, aquando da entrada deste contrato para publicação, a requererem ao ministério com competência na matéria a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam os requisitos para essa filiação.

Cláusula 35.ª

Prevalência de normas

1- Consideram-se expressamente aplicáveis, todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, quer elas sejam ou venham a ser atribuídas por via administrativa quer por via convencional anterior.

Cláusula 36.ª

Interpretação e integração de lacunas

1- A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato são resolvidas pelo recurso às atas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

Cláusula 37.ª

Comissão paritária

1- As partes contraentes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora de reunião.

3- Não é permitido salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do ministério, que não terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no ministério, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato coletivo de trabalho.

6- Os representantes serão designados pelas partes após a publicação da presente convenção.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à parte contrária.

Cláusula 38.ª

Vigência

1- A proposta de revisão não pode ser apresentada à outra parte antes de decorridos 10 meses após a data da entrega para depósito.

2- A resposta será enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se então o respetivo processo de negociação.

3- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 39.ª

Em caso de acidente ou roubo

1- Em caso de acidente ou roubo, devidamente comprovado, do cobrador ou caixa, ou de quem eventualmente o substitua, a entidade patronal responsabiliza-se pelas consequentes faltas ou destruição de valores que possam ocorrer.

Cláusula 40.ª

Ajudante de motorista

1- Os veículos pesados com capacidade igual ou superior a 8500 kg líquidos ou a 13 000 kg de peso bruto terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Cláusula 41.ª

Subsídio de risco e seguro

1- Os motoristas habilitados com certificado de formação válido exigido nos termos do regulamento nacional de transportes de mercadorias perigosas por estrada têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de 6,70 € por cada dia em que prestem trabalho efetivo, independentemente da sua duração.

2- As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional por acidente, que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 62 500,00 €.

Cláusula 42.ª

Efeitos desta convenção

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, que pretendam a aplicação da presente convenção coletiva, deverão comunicá-la por escrito ao empregador no prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação.

2- Ao aderir a esta convenção os trabalhadores concordam em contribuir com 0,5 % da sua retribuição mensal, durante a vigência desta, para a associação sindical subscritora por eles indicada nos termos do número anterior.

3- As empresas enviarão as contribuições nos mesmos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

ANEXO I

Enumeração e definição de categorias

Ajudante de fiel ou conferente - É o trabalhador/a que coadjuva o fiel de armazém, podendo assumir as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de motorista - É o trabalhador/a que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a sua distribuição.

Analista de informática - Concebe e projeta, 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 objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de 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 alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efetua 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 de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração dos esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

- Analista orgânico;
- Analista de sistemas.

Auxiliar de serviços - É o trabalhador/a que executa todos os serviços necessários no interior ou exterior da empresa não especificados nas categorias constantes deste anexo.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações 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 disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro/a - É o trabalhador/a que vende mercadorias no comércio. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha de produto; anuncia o preço e condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, é, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como:

- Primeiro/a-caixeiro/a;
- Segundo/a-caixeiro/a;
- Terceiro/a-caixeiro/a.

Caixeiro/a-ajudante - É o trabalhador/a que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro/a-encarregado/a ou chefe de secção - É o trabalhador/a que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de compras - É o trabalhador/a que tem a seu cargo procurar novos fornecedores, avaliá-los, compilar os seus dados e coordenar a informação de *stocks* com as compras a efetuar, de forma a garantir os *stocks* mínimos da produção de forma a satisfazer todas as encomendas. Procede à formalização das compras, faz o seguimento da execução dos contratos referentes às compras.

Chefe de departamento:

1- Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes;

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido. Categorias profissionais ou escalões:

- Chefe de escritório;
- Chefe de serviços;
- Chefe de divisão.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de vendas - É o trabalhador que tem a seu cargo a organização, coordenação e controlo do sistema de promoção de vendas e propaganda dos produtos da empresa a quem presta serviço.

Cobrador/a - Procede fora dos escritórios a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação, faz depósitos em bancos e noutros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respetivo documento. Recebe reclamações diretamente relacionadas com o serviço prestado.

Contabilista - 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 atividade 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 económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando 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 respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o código da contribuição industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Contínuo/a - Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar ou entregar a correspondência executa diversos serviços análogos. Pode ser designado por paquete, quando menor de 18 anos. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.ª;
- 2.ª;
- Paquete.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas ou quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informação 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 respetivos processos.

Dactilógrafo/a - É o trabalhador/a que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes *(stencil)* ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.ª;
- 2.ª;
- 3.ª

Demonstrador/a - É o trabalhador/a que, possuindo conhecimentos precisos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efetuando demonstrações; enaltece as qualidades dos produtos e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição. Elabora e envia relatórios sobre as vistas efetuadas na sua atividade.

Diretor/a de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da politica financeira e exercer a verificação dos custos.

Distribuidor/a - É o trabalhador/a que predominantemente distribui mercadorias e ou materiais pelos clientes ou sectores de venda.

Embalador/a - É o trabalhador/a que predominantemente embala ou desembala mercadorias e ou materiais.

Embalador/a especializado - É o trabalhador/a que predominantemente embala ou desembala mercadorias e ou materiais, desenvolvendo atividades técnicas de ajustes nas máquinas de forma praticamente autónoma, assegura a execução e controlo do embalamento de acordo com as orientações previamente estabelecidas pelo seu superior hierárquico.

Empregado/a de armazém e manutenção - É o trabalhador/a que colabora no manuseamento das mercadorias e materiais em armazém, nomeadamente, na receção, expedição e na arrumação dos mesmos. Pode elaborar documentos que acompanham as mercadorias na sua expedição e materiais na sua saída e ou registos de entrada em armazém, provenientes da produção ou externos à empresa, mencionando quantidades e valores. Se necessário pode ainda desempenhar tarefas na manutenção, sob a orientação do supervisor hierárquico.

Empregado/a de expedição - É o trabalhador/a que exclusivamente elabora os documentos que acompanham a mercadoria saída do armazém, indicando quantidades e valores.

Encarregado/a - É o/a trabalhador/a que predominantemente coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na ausência ou por delegação de tarefas do chefe de secção, organiza as tarefas de acordo com as boas práticas de fabrico, desenvolve trabalhos de preparação de produtos em conformidade com formulações aprovadas previamente, procede a registos, efetua atividades técnicas de ajustes nas máquinas de forma autónoma, assegurando a execução e controlo do embalamento de acordo com as orientações previamente estabelecidas pelo seu superior hierárquico.

Encarregado/a de armazém - É o trabalhador/a que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém sob a orientação do encarregado geral. Nos casos em que não haja encarregado geral, desempenhará as funções cometidas a este.

Encarregado/a geral - É o trabalhador/a que dirige e coordena a ação de dois ou mais caixeiro/as-encarregado/as.

Escriturário/a - 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 e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade, as respetivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua 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 com máquinas de escritório, serviços de informação de entrega de documentos e de pagamento necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.ª;
- 2.ª;
- 3.ª;
- Estagiário.

Estagiário/a - É o trabalhador/a que coadjuva e se prepara para ingressar nas categorias de escriturário ou operador de computador. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.ª;
- 2.ª;
- 3.ª

Fiel de armazém - É o trabalhador/a que superintende nas operações de entrada e saída das mercadorias e ou materiais e executa os respetivos documentos; dirige a arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; verifica a concordância entre as mercadorias e ou materiais recebidos, notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e colabora na manipulação e distribuição das mercadorias e outros materiais pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora na elaboração de inventários; colabora com os seus superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Gestor/a de produto - É o trabalhador/a responsável pela implementação, afirmação e desenvolvimento de um produto de mercado e por todas as ações necessárias a esse fim. Efetua estudos de mercado para a deteção das necessidades dos consumidores, implementa sistemas de avaliação de satisfação do produto, analisa o resultado das vendas e garante a atualização de catálogos e mostruários.

Guarda - É o trabalhador/a que assegura a defesa e conservação das instalações da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.ª;
- 2.ª;
- Paquete.

Guarda-livros - É o trabalhador/a 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 extratos 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.

Inspetor/a de vendas - É o trabalhador/a que inspeciona o serviço dos profissionais de vendas, recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos inspecionados pelas notas de encomendas, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode ainda desempenhar as funções de vendedor. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga; verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Operador/a de computador - Aciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante o trabalho a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, acionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respetivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; deteta possíveis anomalias e comunica-as superiormente, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efetuar a leitura dos gráficos e detetar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola ou operador de material periférico. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.ª;
- 2.ª;
- Estagiário/a.

Operador/a de empilhador/báscula - É o trabalhador/a cuja atividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias e ou materiais, por processos físicos ou mecânicos, podendo executar outras tarefas. Pode também ser classificado, de acordo com as funções que exerce, como operador de báscula.

Operador/a de máquinas - Técnico/a II - É o trabalhador/a com experiência adequada às exigências da função, que promove a execução de diretrizes do seu superior hierárquico, propõe metodologias de intervenção e desenvolve as atividades técnicas sob a sua responsabilidade.

Operador/a de máquinas - Técnico/a I - É o trabalhador/a que desenvolve as atividades técnicas necessárias, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas pelo seu superior hierárquico.

Paquete - É o trabalhador/a com menos de 18 anos que tem funções de contínuo.

Porteiro/a - É o trabalhador/a que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado da receção de correspondência. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.ª;
- 2.ª;
- Paquete.

Praticante - É o trabalhador/a com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem para caixeiro-ajudante, servente, embalador, distribuidor, operador de empilhador ou empregado de expedição.

Praticante de armazém - É o trabalhador/a com menos de 18 anos em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

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

Promotor/a técnico/a de vendas - É o trabalhador/a que, possuindo conhecimentos técnicos especiais dos produtos que a empresa transaciona, enaltece as suas qualidades nos seus aspetos de aplicação prática, com vista ao incremento das vendas. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

Prospetor/a de vendas - É o trabalhador/a que verifica as possibilidades no mercado nos seus vários aspetos de preferência, 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. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

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

Servente - É o/a trabalhador/a que cuida do arrumo das mercadorias e ou materiais no estabelecimento e ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o trabalhador/a que presta serviços de limpeza nas instalações, muito embora possa executar outras funções inerentes ao serviço interno ou externo da empresa.

Servente de manutenção - É o trabalhador/a que executa tarefas indiferenciadas na manutenção, no armazém, na produção sob orientação do supervisor.

Técnico/a auxiliar de laboratório - É o trabalhador/a que auxilia a manipular amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos desejados. Auxilia a preparar o banho de tingimento e pastas de estamparia, misturando a água e produtos químicos em função dos corantes a utilizar e a natureza dos produtos têxteis, procedendo às correções necessárias para obtenção da cor desejada. Auxilia a executar vários tratamentos de acordo com o tipo de produtos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode processar o seu trabalho, quer utilizando processos clássicos quer utilizando processos instrumentais.

Técnico/a de controlo de qualidade (até 4 anos) - É o/a trabalhador/a que efetua a gestão e reporting dos indicadores de qualidade, analisa e implementa as medidas corretivas e preventivas necessárias com o objetivo de assegurar as características do produtos acabado, minimizando os desvios de qualidade no processo; efetua a gestão de reclamações de clientes; procede à emissão e revisão de procedimentos técnicos fabris, promove a melhoria contínua do sistema de qualidade dos diferentes processos; elabora, análises de desperdício no processo produtivo; segue e define ações de forma a otimizar os custos de qualidade; garante uma resposta eficaz às necessidades do processo e produto de acordo com os requisitos do cliente; elabora e participa em projetos de melhoria contínua.

Técnico/a de controlo de qualidade (mais de 4 anos) - é o/a trabalhador/a que efetua a gestão e reporting dos indicadores de qualidade, coordenando a análise e implementação das medidas corretivas e preventivas necessárias com o objetivo de assegurar as características do produtos acabado, minimizando os desvios de qualidade no processo; efetua a gestão de reclamações de clientes; procede à emissão e revisão de procedimentos técnicos fabris, promove a melhoria contínua do sistema de qualidade dos diferentes processos; elabora, coordena e supervisiona análises de desperdício no processo produtivo; segue e define ações de forma a otimizar os custos de qualidade; garante uma resposta eficaz às necessidades do processo e produto de acordo com os requisitos do cliente; elabora e participa em projetos de melhoria contínua.

Técnico/a de garantia de qualidade - É o trabalhador/a que elabora a regulamentação transversal do SGQ (Sistema de Gestão da Qualidade) e submete à aprovação. Colabora com os gestores de processo na elaboração do documento. Assegura a implementação do plano de auditorias. Acompanha a implementação das ações corretivas e preventivas planeadas. Tem a seu cargo o tratamento das não conformidades e reclamações. Apoia na revisão do sistema, fomentando a melhoria contínua e orientada para a satisfação do cliente.

Técnico/a de laboratório - É o trabalhador/a que manipula amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos desejados. Prepara o banho de tingimento e pasta de estamparia, misturando a água e produtos químicos em função do desejado, procedendo às correções necessárias para a obtenção do resultado a obter, cabendo-lhe a elaboração do respetivo receituário. Executa vários tratamentos de acordo com o tipo de produtos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode comparar concentrações de corantes, contra produtos considerados *standards*, com o fim de avaliar concentrações e tons, podendo também efetuar ensaios em paralelo com o fim de avaliar os diferentes graus de solidez dos tintos efetuados sobre as fibras. Executa os trabalhos laboratoriais inerentes à atividade da empresa e elabora os respetivos relatórios, utilizando processos clássicos, instrumentais ou informáticos.

Técnico/a de manutenção e serviços gerais I - É o/a trabalhador/a encarregado/a da manutenção geral, das infraestruturas gerais da empresa, dos equipamentos e manutenção da rede de incêndios e do sistema elétrico.

Técnico/a de manutenção e serviços gerais II - É o/a trabalhador/a encarregado/a da manutenção geral, das infraestruturas gerais da empresa, dos equipamentos e manuten-

ção da rede de incêndios e do sistema elétrico, sob orientação e coordenação do seu superior das tarefas a desempenhar.

Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho - É o trabalhador/a responsável pela implementação, pelo cumprimento das normas de higiene e segurança; estuda as condições de trabalho para a saúde, integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidente. Zela pelo cumprimento das normas especificamente aplicáveis à preservação do ambiente.

Telefonista - É o profissional que presta a sua atividade exclusiva ou predominantemente na receção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.ª;
- 2.ª

Tesoureiro/a - É o trabalhador/a que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respetivas 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.

Vendedor/a - É o trabalhador/a que exerce a sua atividade predominantemente fora da empresa, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito. Elabora e envia relatórios sobre as visitas na sua atividade. Pode ser designado como:

- Viajante - quando exerce a sua atividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o pracista;
- Pracista - quando exerça a sua atividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Vendedor/a especializado/a - É o trabalhador/a que, ocupando-se das mesmas tarefas do promotor técnico de vendas, acumula às mesmas a promoção de vendas de mercadorias. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais (m/f)	Retribuições (€)
I	Chefe de escritório Diretor/a de serviços	1 026,00 €
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado/a geral Gestor/a de produto	919,00 €
II	Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho Tesoureiro/a	919,00 €
III	Chefe de compras Chefe de secção Guarda-livros Inspetor/a de vendas Programador/a informático Técnico/a de garantia de qualidade	866,00 €
IV	Caixeiro/a-encarregado/a ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador/a (sem comissões) Encarregado/a Encarregado/a de armazém Promotor/a de vendas (sem comissões) Prospetor/a de vendas (sem comissões) Secretário/a Técnico/a de controlo de qualidade (com mais de 4 anos) Técnico/a de laboratório (com mais de 4 anos) Vendedor/a (sem comissões) Vendedor/a especializado/a (sem comissões)	845,00 €
V	Caixa Cobrador/a Dactilógrafo/a de 1.ª Fiel de armazém Motorista de pesados Operador/a de computadores de 1.ª Operador/a de máquinas - Técnico/a II Primeiro/a-caixeiro/a Primeiro/a-escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (de 2 a 4 anos) Técnico/a de controlo de qualidade (até de 4 anos)	766,00 €
VI	Ajudante de fiel ou Conferente Dactilógrafo/a de 2.ª Motorista de ligeiros Operador/a de computadores de 2.ª Operador/a de máquinas - Técnico/a I Segundo/a-caixeiro/a Segundo/a escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (até 2 anos) Técnico/a de manutenção e serviços gerais I	710,00 €
VII	Ajudante de motorista Dactilógrafo/a de 3.ª Demonstrador/a (com comissões) Embalador/a especializado/a Empregado/a de armazém e manutenção Empregado/a de expedição Operador/a de computador estagiário/a Promotor/a de vendas (com comissões) Prospetor/a de vendas (com comissões) Técnico/a de manutenção e serviços gerais II Telefonista de 1.ª Terceiro/a-caixeiro/a Terceiro/a-escriturário/a Vendedor/a (com comissões) Vendedor/a especializado/a (com comissões)	697,00 €
VIII	Caixeiro/a-viajante do 2.º ano Contínuo/a, porteiro/a, e guarda de 1.ª Distribuidor/a Embalador/a Estagiário/a e dactilógrafo/a do 3.º ano Operador/a empilhador/a/básculo Servente Servente de manutenção Telefonista de 2.ª	675,00 €

IX	Auxiliar de serviços Caixeiro/a-viajante do 1.º ano Contínuo/a, porteiro/a, e guarda de 2.ª Estagiário/a e dactilógrafo/a do 2.º ano Servente de limpeza	673,00 €
X	Caixeiro/a-ajudante Estagiário/a e dactilógrafo/a do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	670,00 €
XI	Paquete (*)	665,00 € (a)

(a) - Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, se superior, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória.

* Artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Porto, 5 de março de 2021.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.
Vera Cristiana Pires Falhas, como mandatária.

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

José Luís da Silva Rodrigues, como mandatário.
Fausto de Oliveira Magalhães Silva, como mandatário.

Depositado em 23 de março de 2021, a fl. 153 do livro n.º 12, com o n.º 70/21, 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

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 nos *Boletins do Trabalho e Emprego,* n.º 16, de 29 de abril de 2017, n.º 17, de 8 de maio de 2018 e n.º 18, de 15 de maio de 2019.

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

5- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

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 e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

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.ª

Contratos a termo

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

Cláusula 5.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

Classificação profissional

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

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.ª

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.ª

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.ª

Quadros de pessoal

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter 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.ª

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 73.ª («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.ª

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.ª

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 67.ª 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.ª («Garantias dos trabalhadores») referida no número anterior.

Cláusula 18.ª

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 funções 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.ª

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 condicionalismos 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.ª

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 9h00 às 12h30 e das 14h30 às 19h00, 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 9h30 às 13h00 e das 14h30 às 19h00.

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.ª

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 13,90 €, 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 12h30 às 14h30;

Jantar - das 20h00 às 21h30.

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.ª

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.ª («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.ª («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.ª

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.ª

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 67.ª do capítulo VIII («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização») deste contrato.

Cláusula 25.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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 16,50 € ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.ª

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.ª («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 - 4,10 €;
Refeições - 32,00 €;
Alojamento - 41,90 €;
Diária completa - 78,00 €.

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.ª

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico o trabalhador deslocado 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.ª

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.ª

Inactividade do pessoal deslocado

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

Cláusula 34.ª

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.ª

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.ª («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.ª

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.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 13,00 € 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.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 39,15 € 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 substituto 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 ilibe o trabalhador por falhas.

Cláusula 39.ª

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 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 40.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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

Feriados

Cláusula 44.ª

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.ª

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.ª

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 do 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª a 51.ª 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

Participação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente 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.ª

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, madrasta, 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 73.ª («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.ª

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.ª («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.ª

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.ª

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.ª

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 fi-

gurarão 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.ª

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.ª

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 64.ª

Proibição de despedimento sem justa causa

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

Cláusula 65.ª

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 66.ª

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 67.ª

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 68.ª

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 69.ª

Direitos especiais dos trabalhadores/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 licenças serem 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 ou ao trabalhador 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 70.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 71.ª

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas 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 mais 5 dias úteis de licença facultativa, 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 gémeo 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 72.ª

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 9h00 e depois das 18h00, 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 73.ª

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 74.ª

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 75.ª

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 76.ª

Exercício dos direitos sindicais

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

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 77.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 5,00 € 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 comparticipem com montante não inferior a 5,00 €.

Cláusula 78.ª

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 79.ª

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 80.ª

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 81.ª

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 82.ª

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 83.ª

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 84.ª

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 85.ª

Sucessão 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 computorizada 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.

Director(a) técnico(a) - É o trabalhador(a) que exerce a direcção técnica, assegurando a qualidade das actividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Condições mínimas de admissão: curso superior de farmácia.

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;
Fogueiro-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.ª e 2.ª

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.ª e 2.ª

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-financeira 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 2º 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 maqueta, 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, antepro-

jectos 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 paquete.

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 dependências, 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 guarnece-os; confecciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro - 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, tulhas, 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.ª e 2.ª

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 bifes 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 diagnóstico 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

Condições de acesso

Trabalhadores da produção e do controlo

Acessos	Condições a satisfazer
De preparador técnico auxiliar a preparador técnico de 2.ª	Quatro anos de permanência na coadjuvação do preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas.
De preparador técnico de 2.ª a preparador técnico de 1.ª	Completar três anos de permanência na categoria.
De analista auxiliar a analista de 2.ª	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De analista de 2.ª a analista de 1.ª	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.ª (metalúrgicos) a oficial de 1.ª	Completar três anos de permanência na categoria.
De pré-oficial a oficial	Completar dois anos de permanência na categoria.

ANEXO III

Condições específicas

Trabalhadores da produção e controlo

I - Acesso

1- O acesso automático de preparador técnico auxiliar e analista auxiliar, respectivamente, a preparador técnico de 2.ª e a analista de 2.ª 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.ª 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.ª

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 predominância 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 possuírem 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.ª e 2.ª, 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	1 313,00 €
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos Chefe de informação médica Director(a) técnico(a)	1 146,00 €
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	1 034,00 €
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	1 020,00 €
IV	Tesoureiro(a) Tradutor(a)	1 020,00 €

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)	940,00 €
VI	Analista de 1.ª Preparador(a) técnico(a) de 1.ª Caixa Escriturário(a) de 1.ª Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1.ª Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia.	862,00 €
VII	Analista de 2.ª Preparador(a) técnico(a) de 2.ª Caixeiro(a) de 1.ª Cobrador(a) Escriturário(a) de 2.ª Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinador(a) de máquinas de 1.ª Electricista (oficial) Mecânico(a) de automóveis Fogueiro(a) de 1.ª Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Despenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2.ª Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	804,00 €
VIII	Embalador(a) encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2.ª Escriturário(a) de 3.ª Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2.ª Electricista (pré-oficial) Fogueiro(a) de 2.ª Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviço auxiliares Encarregado(a) de lavandaria Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)	752,00 €
IX	Embalador(a)/produção (com mais de 2 anos) Caixeiro(a) de 3.ª 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).	700,00 €
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)	680,00 €
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	670,00 €
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	665,00 € (*)

(*) - Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o/a trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória (artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho). E imposto por imperativo legal relacionado com o salário mínimo nacional do Decreto-Lei n.º 109/2020, de 31 de dezembro, artigo 2.º

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 via-

tura, 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;
Director técnico;
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;
Despenseiro;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de serviços auxiliares;
Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia;
Motorista (ligeiros e pesados).

6- Profissionais semiqualificados (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 especificas 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 profissionais 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 actividade 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) 18,50 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70 km e a empresa garanta o regresso à residência.

b) 70,00 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70 km e o trabalhador não regresse 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 E.P. 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 car-

ro 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-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 equipa 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 (com-

preendendo 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, 4 de março de 2021.

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

José Luís da Silva Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Raquel Mouta Faria da Costa, na qualidade de mandatária.

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

Helder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Alcino Manuel Sousa Santos, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - 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;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 25 de março de 2021, a fl. 153 do livro n.º 12, com o n.º 74/2021, 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 o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 12, de 29 de março de 2017, n.º 16, de 29 abril de 2018 e n.º 21, de 8 de junho de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 2.ª

Vigência e produção de efeitos

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.
2- (…)
3- (…)
4- (…)
5- (…)
6- (…)

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 21.ª

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- (…)
a) (…);
b) (…);
c) (…);
d) (…);
e) (…)
5- (…)
6- (…)
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, a fornecê-la ou se o não poder fazer, pagá-la nos limites fixados de 13,90 €, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.
8- (…)
9- (…)
10- (…)
a) (…);
b) (…)
11- (…)
12- (…)

Cláusula 22.ª

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.
2- (…)
3- (…)
4- (…)
5- (…)
6- (…)
7- (…)
a) (…);
b) (…);
c) (…);
d) (…);
e) (…)
8- (…)

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual - Deslocações em serviço

Cláusula 29.ª

Refeições

1- Quando, devido a deslocação em serviço, o/a trabalhador/a ficar impossibilitado/a de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 16,50 € ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.ª

Viagens em serviço

1- (…)
a) (…);
b) Ao pagamento de despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:
- Pequeno-almoço..... 4,10 €;
- Refeições (almoço e jantar) ..... 32,00 €;
- Alojamento..... 41,90 €;
- Diária completa.....78,00 €.

2- (…)
3- (…)
4- (…)

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 37.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 13,00 € por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.
2- (…)

Cláusula 38.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 39,15 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o/a trabalhador/a e a entidade patronal.
2- (…)
3- (…)

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 44.ª

Feriados

1- (…)
2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, assim como em outro dia em acordo com a entidade patronal a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.
3- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, será observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem os trabalhadores e a entidade patronal.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.ª

Faltas justificadas

1- (…)
a) (…);
b) (…);
c) Casamento, durante 11 dias úteis;
d) (…);
e) (…);
f) (…);
g) (…);
h) (…);
i) (…)
2- (…)
3- (…)
4- (…)

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho/Parentalidade

Cláusula 66.ª

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no numero 1, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- (…)

4- (…)

5- (…)

6- (…)

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 72.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 5,00 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- (…)

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas comparticipem com montante não inferior a 5,00 €.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 79.ª

Comissão paritária - Composição, funcionamento e atribuições

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

2- (…)

3- (…)

4- (…)

5- (…)

6- (…)

7- (…)

a) (…);

b) (…)

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Diretor(a) de informação médica Diretor(a) de serviços	1 313,00 €
II	Chefe de centro de informática Chefe de informação médica Chefe de serviços Diretor(a) técnico Gestor(a) de produto/s	1 146,00 €
III	Analista de sistemas Chefe de delegação da informação médica Chefe de formação de informação médica Chefe de produto/s Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Contabilista Técnico(a) de contas	1 034,00 €
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/de vendas/de aprovisionamento) Delegado(a) de informação médica Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares Delegado(a) de informação médica hospitalar Encarregado(a) geral (de armazém /de manutenção) Guarda-livros Programador(a) de informática Técnico(a) Tesoureiro(a) Tradutor(a)	1 020,00 €
V	Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Delegado(a) de informação médica estagiário Desenhador(a) - Projetista Desenhador(a) - Projetista publicitário Encarregado(a) de sector Enfermeiro(a) coordenador(a) Fogueiro(a) encarregado Preparador(a) técnico encarregado(a) Prospetor(a) de vendas Secretário(a) de direção Vendedor(a) especializado(a)	940,00 €
VI	Analista de 1.ª Caixa Educador(a) de infância Encarregado(a) de refeitório de 1.ª Enfermeiro(a) Escriturário(a) de 1.ª Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia Operador(a) de informática Preparador(a) técnico(a) de 1.ª Técnico(a) de serviço social Vendedor(a)	862,00 €
VII	Afinador(a) de máquinas de 1.ª Analista de 2.ª Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	804,00 €

VII	Caixeiro(a) de 1.ª Cobrador(a) Cozinheiro(a) Desenhador(a) (mais de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de 3 anos) Despenseiro(a) Eletricista oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador) Encarregado(a) de refeitório de 2.ª Escriturário(a) de 2.ª Fogueiro(a) de 1.ª Mecânico(a) de automóveis Motorista de pesados Preparador(a) técnico(a) de 2.ª Promotor(a) de vendas	804,00 €
VIII	Afinador(a) de máquinas de 2.ª Analista auxiliar Caixeiro(a) de 2.ª Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de 1 ano) Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (menos de 3 anos) Eletricista pré-oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador) Embalador (a) encarregado Encarregado(a) de lavandaria Encarregado(a) de serviços auxiliares Escriturário(a) de 3.ª Fogueiro(a) de 2.ª Motorista de ligeiros Preparador(a) técnico(a) auxiliar	752,00 €
IX	Ajudante de motorista Caixeiro(a) de 3.ª Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano) Distribuidor(a) Embalador (a)/produção com mais de 2 anos Embalador(a)/armazém com mais de 2 anos Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Operador(a) de máquinas Telefonista	700,00 €
X	Ajudante de cozinha Auxiliar de laboratório Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Contínuo(a) Costureiro(a) Embalador(a)/armazém (com mais de 1 ano) Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Engomadeira(o) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Guarda Higienizador(a) Jardineiro(a) Porteiro(a) Vigilante	680,00 €
XI	Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Servente de armazém Trabalhador(a) da limpeza	670,00 €(*)
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	665,00 €(*)

ANEXO V

Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador/a

1- (…)
a) (…);
b) (…);
c) (…);
d) (…);
e) (…)
2- (…)
a) (…);
b) (…);
c) (…);
d) (…);
e) (…)
3- (…)
4- (…)
5- (…)
6- O valor do reembolso dos custos diretos referidos no número 1, fixado em 0,36 cêntimos por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do número1.
7- (…)
8- (…)

ANEXO VIII

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

Artigo 1.º

Categorias profissionais

A) Diretor/a 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 efetuar visitas médicas, não sendo, contudo, permitidas visitas por mais do que um profissional da mesma empresa, excetuando

os casos dos delegados estagiários que se iniciam na profissão.

4- As funções de vendedor ficam vedadas aos profissionais 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 efetivo 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 efetivo da profissão, pelo que a decisão de escolha deverá ter como critério fundamental a correta 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 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 respetivos 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 ato 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 atividade.

2- Aos profissionais contratados para exercerem a sua atividade 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 atividade 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) 18,50 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70/km e a empresa garanta o regresso à residência.

b) 70,00 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70 km e o trabalhador não regresse à sua residência.

2- A atualização 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 objeto 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 ato 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 trajeto 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 atualizado 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 indiretos com a viatura, considerando-se como tal:

a) A reintegração de uma parte do capital efetivamente 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 indiretos será efetuado logo após a ocorrência da despesa.

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

6- O cálculo do valor do reembolso dos custos indiretos, com exceção 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-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 2021 e seguintes.

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

Artigo 13.º

Descritivo de funções

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.

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

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

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

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

Delegado/a 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 atividade, e poderá acompanhar ensaios ou testes de aplicação de produto.

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

Delegado/a de informação médica hospitalar - Promove a apresentação e divulgação de informação médica e técnica junto da classe médica no âmbito hospitalar.

Diretor/a de informação médica - Superintende e controla os delegados de informação médica e respetivos serviços.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional inscritas na NORQUIFAR que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas, com categorias enquadradas neste contrato, representadas pela associação signatária;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 81.ª se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 37 empregadores e 578 trabalhadores.

4- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência e produção de efeitos

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência de pelo menos, 2 meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a proposta devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

6- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no precedente número 1.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1- Para 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 termo, 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 CCT entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

a) Serem maiores de 16 anos de idade;

b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;

c) Ter-se concluído, após exame médico, possuir 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 efetuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequado. 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 CCT e que 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 CCT, 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/a trabalhador/a, 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/à trabalhador/a os documentos seguintes:

a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como 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 CCT.

12- Sempre que a empresa abra concurso interno, obriga-se a afixar, com a antecedência mínima de 15 dias, o respetivo 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 mínimas a satisfazer.

Cláusula 4.ª

Contrato a termo

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

Cláusula 5.ª

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 a mesma categoria ou classe não está sujeita ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso deste mesmo período.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Durante este período 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.

3- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

4- Nos casos das alíneas *b)* e *c)* do número 1, de períodos experimentais mais longos, 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 efetiva, contando-se a antiguidade 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 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.ª

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 respetiva profissão ou sector que possuam as condições exigidas para um cargo de chefia.

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

Cláusula 8.ª

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador/a 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/a substituído/a e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2- A remuneração do/a substituído/a não pode ser inferior à remuneração mínima prevista neste CCT para a categoria cujas funções ele/a vai exercer, exceto quando a substituição ultrapassar os 12 meses, caso em que a remuneração do substituto passa a ser no mínimo igual à do/a substituído/a.

3- O nome do/a trabalhador/a 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.ª

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

5- Quando a caducidade ocorra após 6 meses de duração da substituição, o aviso prévio será de 8 dias, tendo, porém, o/a trabalhador/a substituto/a direito a uma compensação de

1 mês por cada ano de serviço efetivo. Para efeitos deste número, a fração do primeiro ano superior a 6 meses calcula-se na base de 1/12 da remuneração mensal por cada mês de trabalho efetivo até um ano.

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

Cláusula 9.ª

Substituição temporária

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

2- Sempre que um/a trabalhador/a substitua outro/a 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/a trabalhador/a substituto/a, desde que se mantenha em efetiva prestação de serviço, não poderá ser substituído/a senão pelo trabalhador/a 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/à trabalhador/a substituto/a que regressa às suas anteriores funções e remuneração, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve inicio a última substituição.

Cláusula 10.ª

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo CCT serão obrigatoriamente classificados pela entidade patronal segundo as funções efetivamente desempenhadas nas profissões ou categorias 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.ª

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 ações de formação deverão ter lugar, sempre que possível, durante o período normal de trabalho e contarão para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo.

4- As empresas dispensarão os trabalhadores que o desejarem para frequentar cursos ou ações de formação promovidos pelas organizações sindicais, sem perda de direitos ou regalias, até ao limite de 25 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.ª

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 os outros, 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 o mais antigo.

Cláusula 13.ª

Antiguidade e certificado de formação profissional

1- O tempo de aprendizagem, tirocínio, ou estágio, será contado, dentro da mesma profissão, in- dependentemente da empresa onde tenha sido prestado, para efeitos dos períodos estabelecidos para a aprendizagem, o tirocínio ou 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 respetivo.

Cláusula 14.ª

Quadros de pessoal

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter 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.ª

Deveres da entidade patronal

1- São deveres da entidade patronal:

a) 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;

b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação de trabalhadores nos aspetos de segurança e higiene no trabalho;

c) 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 coletivo;

d) Usar de respeito e urbanidade em todos os atos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;

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

f) 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-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 67.ª (Direitos especiais para trabalhadores estudantes);

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que solicite, do respetivo processo individual;

h) Não exigir o cumprimento de ordens ou adoção 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;

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

j) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato.

Cláusula 16.ª

Garantia dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se de 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 atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros de trabalho;

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

d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente 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 o 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 de entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;

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

Cláusula 17.ª

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1- A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer ato 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.ª (Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização).

2- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos atos previstos na cláusula 16.ª (Garantia dos trabalhadores), referida no número anterior.

Cláusula 18.ª

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

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

b) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;

c) Executar, dentro da sua competência as atribuições, todos os atos 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 matérias 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 diretas, 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;

k) 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.ª

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 condicionalismos legais e de acordo com o disposto neste contrato.

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

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais, distribuídos 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 coletiva 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 a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- O horário de trabalho, exceto para os delegados de informação médica, é o seguinte:

a) Das 9h00 às 12h30 e das 14h30 às 19h30.

4- Os delegados de informação médica terão o seguinte horário:

a) Das 9h30 às 13h00 e das 14h30 às 19h00.

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.ª

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 em dia 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 são sujeitas à prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior ou igual a 12 meses;

c) A trabalhadora durante o período de amamentação a filho;

d) A trabalhadora ou trabalhador durante o período de aleitação, até o filho perfazer um ano;

e) Menores.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, 12 horas de intervalo sobre o termo da prestação do 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, a fornecê-la ou se o não poder fazer, pagá-la nos limites fixados de 13,90 €, 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 recebe-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:

a) Almoço - das 12h30 às 14h30;

b) Jantar - das 20h00 às 21h30.

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.ª

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dias 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.ª (Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho).

3- Ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, no que se refere à alimentação, aplica-se o disposto na cláusula 21.ª (Trabalho suplementar prestado em dia de 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 da 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) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior ou igual a 12 meses;

d) A trabalhadora durante o período de amamentação a filho;

e) A trabalhadora ou trabalhador durante o período de aleitação, até o filho perfazer um ano;

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

Cláusula 23.ª

Limites de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por cada trabalhador/a, 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.ª

Transferência coletiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço

1- A empresa só pode transferir o/a trabalhador/a para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquela trabalha.

2- No caso previsto no número anterior, o/a trabalhador/a, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 63.ª (Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização) deste contrato.

Cláusula 25.ª

Transferência individual

1- Qualquer transferência do local de trabalho que envolva um/a ou mais trabalhadores/as e que não seja motivada pela mudança total da respetiva unidade de produção ou departamento entende-se como transferência individual.

2- A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime de transferências individuais.

3- A empresa obriga-se a fundamentar as razões que motivam a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

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.ª

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 efetuadas 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 atual 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/a trabalhador/a, será objeto de acordo específico por documento escrito.

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual - Deslocações em serviço

Cláusula 27.ª

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 do ato de admissão de cada profissional,

na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o/a trabalhador/a 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/as que exerçam predominantemente a sua atividade em viagem ou serviço externo serão definidas pela entidade patronal, no ato de admissão, a zona ou zonas geográficas em que tal atividade vai ser exercida, podendo ser modificadas com o acordo do/a trabalhador/a.

4- Salvo ocorrência de motivos ponderosos e fundamentados, nenhum trabalhador/a pode ser obrigado/a a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência, exceto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5- O disposto no número anterior não abrange os/as trabalhadores/as que por inerência de funções tenham de realizar deslocações.

6- O trabalhador/a tem direito, enquanto estiver deslocado/a em serviço, a ser compensado/a por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste contrato.

Cláusula 28.ª

Deslocações e pagamentos

1- A entidade patronal assegurará ao trabalhador/a, sempre que este/a se desloque em serviço, o meio de transporte e ou o pagamento das inerentes despesas, contra a apresentação de documentos:

a) No caso específico de delegados/as de informação médica que exerçam a sua atividade 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 CCT.

2- A viatura do trabalhador/a poderá ser por este/a utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade patronal e o trabalhador/a nisso hajam acordado nos termos do anexo V (Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador/a).

3- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, ser-lhes-á garantido o custeio do trajeto 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 indiretos da mesma referente ao ano da denúncia do acordo nos termos do anexo V (Utilização em serviço de viatura própria do/a trabalhador/a) e sempre no mínimo de nove meses.

Cláusula 29.ª

Refeições

1- Quando, devido a deslocação em serviço, o/a trabalhador/a ficar impossibilitado/a de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 16,50 € ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.ª

Viagens em serviço

1- Quando em viagem de serviço no continente que pelo seu raio de ação, 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.ª (Deslocações e pagamentos);

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

- Pequeno-almoço - 4,10 €;
- Refeições (almoço e jantar) - 32,00 €;
- Alojamento - 41,90 €;
- Diária completa - 78,00 €.

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/a e a empresa.

3- As viagens de serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objeto de acordo escrito entre a empresa e o/a trabalhador/a, 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.ª

Cobertura dos riscos de doença

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

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

Cláusula 32.ª

Falecimento e doença de familiares

1- A empresa custeará as despesas do/a trabalhador/a com transporte, pela via mais rápida, em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou pessoa que com ele/a viva maritalmente e parentes do 1.º grau da linha reta.

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

Cláusula 33.ª

Inatividade do pessoal deslocado

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

Cláusula 34.ª

Utilização de viatura propriedade da empresa

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

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.ª

Definição da retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, 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 o disposto na alínea *g)* da cláusula 16.ª (Garantias dos trabalhadores).

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

6- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal que o/a trabalhador/a 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 (Remunerações certas 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.ª

Local, forma e data de pagamento

1- A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o/a trabalhador/a exerce a sua atividade, salvo se outro for acordado, até ao último dia de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2- No ato de pagamento, a empresa é obrigada a entregar ao/à trabalhador/a 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.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 13,00 € por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

Cláusula 38.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 39,15 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o/a trabalhador/a e a entidade patronal.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o/a trabalhador/a substituto/a 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 ilibe o/a trabalhador/a por falhas.

Cláusula 39.ª

Remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1- 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 no período que decorre entre as 22h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

Cláusula 40.ª

Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

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

Cláusula 41.ª

Retribuição durante as férias

1- A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início de férias e com a 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 efetue 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 média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

Cláusula 42.ª

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 ela tenha sido auferida.

3- No ano de admissão ou 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 fração 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 fração igual ou superior a 15 dias;

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

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

Cláusula 43.ª

Cálculo da retribuição horária

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

Feriados

Cláusula 44.ª

Feriados

1- São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou segunda-feira a seguir à Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 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, assim como em outro dia em acordo com a entidade patronal a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, será observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem os trabalhadores e a entidade patronal.

Cláusula 45.ª

Descanso semanal

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

2- Todos os restantes são considerados úteis com a exceção dos feriados.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 46.ª

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 o Código do 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- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

3- 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.

4- 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 efetivo.

5- Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um pe-

ríodo de 60 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

Cláusula 47.ª

Férias dos/as militares

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

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

Cláusula 48.ª

Férias no ano da cessação do contrato

1- Cessando, por qualquer motivo, o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao/à 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.ª

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 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.ª

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.ª

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1- 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.ª

Regime especial de férias

1- Poderá a entidade patronal, mediante a autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, substituir o regime de férias fixado nas cláusulas 46.ª a 51.ª 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 adoção 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.ª

Doença no período de férias

1- Se o/a trabalhador/a adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respetivo 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 goza-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 54.ª

Licença sem retribuição

1- As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o/a trabalhador/a. 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/a trabalhador/a conserva o direito ao lugar, o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal e conta como antiguidade do/a trabalhador/a 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/a trabalhador/a iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for especificamente para o efeito.

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 55.ª

Definição de faltas

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

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

3- No caso de a apresentação do/a trabalhador/a, 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, respetivamente.

Cláusula 56.ª

Participação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente 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.ª

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/à trabalhador/a, 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 atos 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, madrasta, 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/a trabalhador/a, durante dois dias consecutivos;

f) Prestação de provas de exame ou de frequência obrigatória em estabelecimento de ensino nos termos da cláusula 68.ª (Direitos especiais para trabalhadores-estudantes);

g) Prática de atos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários em caso de sinistro ou acidente;

h) Doação de sangue a título gracioso durante meio-dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

i) As que por lei forem como tal qualificadas;

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

3- A entidade patronal tem o prazo de 10 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

4- A não apresentação da prova no prazo de 10 dias úteis, a contar da data em que foi solicitado, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

Cláusula 58.ª

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 respetivo;

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

c) Dadas nos termos da alínea *b)* da cláusula 57.ª (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.ª

Consequência das faltas não justificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de 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 infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

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

Cláusula 60.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o/a trabalhador/a assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou, tratando-se de férias no ano de admissão, o gozo efetivo de 5 dias úteis.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 61.ª

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o/a trabalhador/a esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o 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 efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a 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- Terminando o impedimento, o/a trabalhador/a 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 correndo justa causa.

Cláusula 62.ª

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 respetivo subsídio.

3- No ano de reingresso ao serviço após o gozo de licença sem retribuição, o/a trabalhador/a terá direito ao período de férias e respetivo 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.ª

Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização

1- É proibido o despedimento sem justa causa promovido pela entidade patronal.

2- A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar e nos termos da lei.

3- O/a trabalhador/a tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral nos termos da lei.

4- Verificando-se a ilicitude ou nulidade do despedimento, efetuado por iniciativa da entidade patronal, o/a trabalhador/a poderá, em substituição da sua reintegração, optar por uma indemnização calculada nos seguintes termos:

a) Um mês de remuneração por cada ano de antiguidade

ou fração se tiver menos de três anos de serviço;

b) Mês e meio de remuneração por cada ano de antiguidade ou fração se tiver mais de três anos de serviço;

c) Se o trabalhador tiver mais de 45 anos de idade e mais de 15 anos de antiguidade na empresa, à indemnização fixada nas alíneas anteriores acrescerá mais 10 % no valor a indemnizar.

5- Em caso de rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador por motivo de justa causa imputável à entidade patronal, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos do número anterior.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 64.ª

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, diretamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direção 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/Parentalidade

Cláusula 65.ª

Direitos especiais dos trabalhadores

1- Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa:

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

b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto direto com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioativas e venenosas durante a gravidez e amamentação;

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

d) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite.

Cláusula 65.ª-A

Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactente 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 atividade suscetível 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 lactente, 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 lactente tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de proteção adotadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactente de atividades 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 atividades suscetíveis 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 lactente, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

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

Cláusula 66.ª

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no numero 1, o pai tem ainda direito a 5 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 gémeo além do primeiro.

4- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

5- 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.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 67.ª

Trabalho de menores

1- É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de trabalhos efetuados em altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora ou radioatividade, 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 9h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem aulas noturnas.

3- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar uma inspeção 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 inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

Cláusula 68.ª

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 direto para a função que desempenham na empresa, as seguintes regalias:

a) Dispensa de uma hora e trinta minutos por dia para a frequência das aulas durante o período letivo, 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

d) 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;

e) 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 letivo.

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

Cláusula 69.ª

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1- Ao/à trabalhador/a 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/a trabalhador/a afetado para função compatível com as diminuições verificadas.

3- O/a trabalhador/a 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 70.ª

Trabalhadores diminuídos físicos

1- 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 atividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações exigidas.

CAPÍTULO XI

Atividade sindical na empresa

Cláusula 71.ª

Exercício dos direitos sindicais

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

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 72.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 5,00 € por cada dia completo de trabalho efetivamente 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 integral-

mente refeições ou nelas comparticipem com montante não inferior a 5,00 €.

Cláusula 73.ª

Seguros

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

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 74.ª

Princípio geral

1- 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 75.ª

Deveres especiais das empresas

1- A entidade patronal deve:

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

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de proteção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respetiva 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 do trabalho;

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

Cláusula 76.ª

Deveres especiais dos trabalhadores/as

1- 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 do trabalho e socorrismo do trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;

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

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

Cláusula 77.ª

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 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 impacto 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 espaços.

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

Cláusula 78.ª

Exposição frequente a radiações de monitores e equipamento informático

1- 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 79.ª

Comissão paritária - composição, funcionamento e atribuições

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

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 do Emprego e da Segurança Social, sem direito a voto.

4- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato coletivo 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 respetivas definições de funções e integração nos grupos de remunerações mínimas da tabela constante do anexo IV.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 80.ª

Sucessão de regulamentação

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

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

Cláusula 81.ª

Efeitos desta convenção

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, que pretendam a aplicação da presente convenção coletiva, deverão comunicá-la por escrito ao empregador no prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação.

2- Ao aderir a esta convenção os trabalhadores/as concordam em contribuir com 0,5 % da sua retribuição mensal, durante a vigência desta, para a associação sindical subscritora por eles indicada nos termos do número anterior.

3- As empresas enviarão as contribuições nos mesmos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

ANEXO I

Definição de funções

Pessoal dirigente

Chefe de centro de informática - É o trabalhador/a responsável pelos planos, projetos e funcionamento de informática, de forma a satisfazer as necessidades de informação na empresa. Planeia, organiza e controla em geral estas atividades, 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 de novos projetos. Informa e mantém-se informado sobre a evolução técnica dos equipamentos e *software*.

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

Chefe de serviços - É o trabalhador/a que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efetuado 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.

Diretor/a de serviços - É o trabalhador/a que desempenha funções de direção 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 serviço Mor de produção/controlo analítico de medicamentos.

Diretor/a técnico/a - É o trabalhador/a que exerce a direção técnica, assegurando a qualidade das atividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Condições mínimas de admissão - Curso superior de farmácia.

Gestor/a de produto/s - É o trabalhador/a a quem compete efetuar estudos sobre um ou mais produtos da atividade farmacêutica. Procede à análise dos respetivos resultados e apresenta propostas de ação tendentes à sua promoção e vendas, acompanhando a 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 atividade.

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

- Caixeiro/a encarregado/a;
- Embalador/a encarregado/a;
- Encarregado/a de lavandaria;
- Encarregado/a de sector (metalúrgico, eletricista);
- Encarregado/a de serviços auxiliares;
- Fogueiro/a-encarregado/a;
- Preparador/a técnico/a-encarregado/a.

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

- Encarregado/a-geral de armazém;
- Encarregado/a-geral de manutenção.

Quadros técnicos

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

Condições mínimas de admissão - curso superior adequado.

Trabalhadores/as de produção e do controlo

Analista - É o trabalhador/a que procede à recolha das amostras dos produtos a analisar, efetua 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 efetuar durante um período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Categorias - 1.ª e 2.ª

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

Analista auxiliar - É o trabalhador/a 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/a que procede à conservação e arrumação do 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/a que procede, manual ou mecanicamente, às operações de enchimento (à exceção da ampola, cápsulas e moldagem de supositórios), 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/a 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/a 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.ª e 2.ª

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/a 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/a que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e de mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos nas prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica a existência dos produtos em armazém e respetivos prazos de validade, procedendo à sua reposição; examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e respetivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outro documento 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:

a) Primeiro/a-caixeiro/a;
b) Segundo/a-caixeiro/a;
c) Terceiro/a-caixeiro/a;
d) Caixeiro/a-ajudante;
e) Praticante.

Distribuidor/a - É o trabalhador/a 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 de armazém - É o trabalhador/a 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/a que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento. Conforme a máquina que manobra ou utiliza, será designado:

- Operador/a de empilhador;
- Operador/a de monta-cargas;
- Operador/a de balança ou báscula.

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

Trabalhadores/as de escritório

Analista de sistemas - É o trabalhador/a que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios disponíveis; consulta os interessados, a fim de receber elementos elucidativos dos objetivos que se têm 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; efetua 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/a que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações 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/a 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 respetivo documento; recebe reclamações diretamente relacionadas com o serviço e considera-se equiparado o empregado de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente a informação e fiscalização.

Contabilista - É o trabalhador/a 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 atividade 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-financeira 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 respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a elaboração de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilistas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o código da contribuição industrial, perante a Direção-Geral das Contribuições e Impostos.

Condição mínima de admissão - curso adequado do ensino superior.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador/a 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 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 respetivos 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, 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 extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa das condições de admissão e efetua os 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 dos 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 respetivas 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 dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos chefes respetivos.

Categorias:

a) Primeiro/a-escriturário/a;
b) Segundo/a-escriturário/a;
c) Terceiro/a-escriturário/a;
d) Estagiário/a do 3.º ano;
e) Estagiário/a do 2.º ano;
f) Estagiário/a do 1.º ano.

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

Guarda-livros - É o trabalhador/a que se ocupa de 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 no inventário das existências, preparar ou mandar preparar extratos 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 , responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador/a de informática - Opera com máquinas para registo e tratamento automático da informação; aciona os teclados das máquinas, para executar trabalho de tratamento de texto, cálculo numérico, representação gráfica de informação, correio eletrónico e outros.

Programador/a de informática - É o trabalhador/a 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 objetivos 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 direção - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção de empresa. Entre outras competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização da assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

Telefonista - É o trabalhador/a 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/a que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verificadas as diversas caixas e confere as respetivas 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/a que traduz textos típicos ou científicos, nomeadamente os relacionados com os processos de novos medicamentos, literaturas de promoção médica, filma, 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 corretamente transmitida.

Condições mínimas de admissão - curso adequado.

Trabalhadores de informação médica e de vendas

Delegado/a de informação médica - É o trabalhador/a que promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidade farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica; apresenta relatórios da sua atividade. 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/a que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas. Pode efetuar demonstração de artigos em estabelecimento comerciais, por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Prospetor/a de vendas - É o trabalhador/a que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos 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/a 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 transações comerciais que efetuou.

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

Trabalhadores rodoviários

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

Condições de admissão - 18 anos de idade.

Motorista (ligeiros e pesados) - É o trabalhador/a 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/a de máquinas - É o trabalhador/a que afina, repara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no trabalho.

Categorias:
- Oficial de 1.ª;
- Oficial de 2.ª

Eletricista de alta tensão - É o trabalhador/a que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem elétrica de proteção; manobra o controlo de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos elétricos e outras especificações técnicas.

Categorias:
- Oficial;
- Pré-oficial.

Eletricista de baixa tensão - É o trabalhador/a que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa tarefas fundamentais do eletricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem elétrica de baixa tenção.

Categorias:
- Oficial;
- Pré-oficial.

Eletricista bobinador/a - É o trabalhador/a que bobina e ensaia, utilizando dispositivos adequados, toda a gama de máquinas elétricas, bobinas e transformadora de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características elétricas, guiando-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

Categorias:
- Oficial;
- Pré-oficial.

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

Categorias:
- Oficial;
- Pré-oficial.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro/a - É o trabalhador/a 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;
- Fogueiro de 2.ª

Trabalhadores desenhadores

Desenhador/a - É o trabalhador/a 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 acolhidos, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador/a de arte finalista - É o trabalhador/a que executa, a partir de um esboço ou de uma maqueta, 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/a-projetista - É o trabalhador/a que concebe, a partir de um dado programa, verbal ou escrito, anteprojetos e projetos de um conjunto, nomeadamente esquemas elétricos, alteração ou implantação de linhas de fabrico e de máquinas ou seus órgãos ou outro equipamento dos postos de trabalho, remodelação ou alargamentos das instalações, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efetuando 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 à execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração dos cadernos de encargos.

Desenhador/a-projetista publicitário - É o trabalhador/a 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/a que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminha-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência, executa diversos serviços análogos, tais como, entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que está destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos.

O trabalhador menor de 18 anos toma a designação de paquete.

Condições mínimas de admissão -18 anos de idade.

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

Condições mínimas de admissão - 21 anos de idade.

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

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

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade.

Trabalhador/a de limpeza - É o trabalhador/a que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, 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/a que executa, sob a 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/a 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 confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo e pratos a confecionar; emprata-os e guarnece-os, confeciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos seus utensílios.

Despenseiro/a - É o trabalhador/a 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, folhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece mediante requisição os produtos que lhe sejam solicitados; mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário.

Encarregado/a de refeitório - É o trabalhador/a 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 discriminados nas requisições.

Categorias - 1.ª e 2.ª

Empregado/a de balcão - É o trabalhador/a que serve as 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 confeção, tais como bifes 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/a 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.

Trabalhadores de jardim-de-infância

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

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

Educador/a de infância - É o trabalhador/a 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, afetivo, intelectual, social e moral). Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais, no sentido de se obter uma ação educativa integrada.

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

Vigilante - É o trabalhador/a 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/a que coadjuva o médico ou o 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/a 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 aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de proteção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes, verifica a temperatura, o pulso, a respiração, a tensão arterial, o peso e altura, procurando detetar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminhando-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios auxiliares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspeto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efetua registos relacionados com a sua atividade, de forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Condições mínimas de admissão - curso de enfermagem ou equivalente.

Enfermeiro/a-coordenador - É o trabalhador/a 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/a 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 , dobragem de roupas. Condições mínimas de admissão -16 anos de idade.

Trabalhadores de serviço social

Técnico/a de serviço social - É o trabalhador/a 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 de problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

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

Trabalhadores de artigos de prótese

Costureiro/a de artigos de ortopedia - É o trabalhador/a 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 trabalhador/a que orienta a confeção de cintas e outros artigos de ortopedia; corta as peças a efetuar pelas medidas do cliente ou por moldes já existentes. Se necessário, prova as peças no corpo do cliente e faz as correções respetivas. Cose à máquina ou à mão as diversas peças ou dá instruções nesse sentido. Distribui, orienta ou controla o trabalho efetuado pelas costureiras. Efetua registos do trabalho realizado e diligência no sentido da requisição das matérias-primas e outros produtos necessários ao funcionamento do serviço.

ANEXO II

Condições de acesso

Trabalhadores de produção e controlo	
Acessos	Condições a satisfazer
De preparador/a técnico/a auxiliar a preparador/a técnico/a de 2.ª	4 anos de permanência na coadjuvação do preparador/a técnico/a em todas as tarefas que lhe estão cometidas.
De preparador/a de técnico/a de 2.ª a preparador/a técnico/a de 1.ª	Completar 3 anos de permanência na categoria.
De analista auxiliar a analista de 2.ª	Completar 4 anos de permanência na categoria.
De analista de 2.ª a analista de 1.ª	Completar 3 anos de permanência na categoria.
Trabalhadores caixeiros	
Acessos	Condições a satisfazer
De praticante a caixeiro/a ajudante	Completar 18 anos de idade ou 3 anos de permanência na categoria.
De caixeiro/a ajudante a terceiro/a caixeiro/a	Completar 3 anos de permanência na categoria.
De terceiro/a caixeiro/a a segundo/a caixeiro/a	Completar 4 anos de permanência na categoria.
De segundo/a caixeiro/a a primeiro/a caixeiro/a	Completar 4 anos de permanência na categoria.
Trabalhadores de escritório	
Acessos	Condições a satisfazer
De estagiário/a (escriturário/a) a terceiro/a escriturário/a	Menos de 18 anos, completar 3 anos de permanência na categoria.
De terceiro/a escriturário/a a segundo/a escriturário/a	Completar 4 anos de permanência na categoria.
De segundo/a escriturário/a a primeiro/a escriturário/a	Completar 4 anos de permanência na categoria.
Trabalhadores de manutenção, conservação e assistência	
Acessos	Condições a satisfazer
De oficial de 2.ª (metalúrgico/a) a oficial de 1.ª	Completar 3 anos de permanência na categoria.
De pré-oficial a oficial	Completar 2 anos de permanência na categoria.

ANEXO III

Condições específicas

Trabalhadores de produção e controlo

I - Acesso

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

2- No caso de o trabalhador/a 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 efetuado 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/a será designado pelo sindicato respetivo.

4- O acesso de preparador/a técnico/a auxiliar a preparador/a de 2.ª 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 diretor/a de serviços do sector da produção/controlo analítico de medicamentos toma a designação de diretor/a técnico/a, cabendo-lhe a apreciação final da garantia de qualidade.

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

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

Trabalhadores caixeiros/as de armazém

I - Classificação profissional

1- Os trabalhadores/as que desempenham funções de recebimento de pedidos de encomendas por via telefónica serão classificados em caixeiros/as de 3.ª

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

3- A classificação profissional dos trabalhadores/as em distribuidor/a ou ajudante de motorista far-se-á conforme a predominância das tarefas efetivamente desempenhadas seja, respetivamente, de distribuição de mercadorias ou de acompanhamento do motorista.

II - Admissão

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

III - Acesso

1- Para efeitos de acesso de caixeiro/a-ajudante a terceiro/a-caixeiro/a, o tempo de permanência na categoria de caixeiro/a-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 respetivo, constante do anexo II, conta- se o tempo de antiguidade que o trabalhador/a tiver na categoria à data em vigor deste contrato.

Trabalhadores/as de escritórios

I - Classificação profissional

1- O trabalhador/a de escritório que num departamento do sector administrativo , 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/as;

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 equivalente, com exceção dos contabilistas e tradutora;

b) Escolaridade obrigatória para os telefonistas e cobradores.

III - Acesso

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

Trabalhadores/as rodoviários

I - Admissão

1- Para as profissões de motorista só podem ser admitidos trabalhadores/as que possuam carta de condução profissional.

II - Livretes de trabalho

1- Os trabalhadores/as deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efetuado, no caso de utilizar o horário livre;

b) b) . Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de semana ou folga complementar ou feriado, se estiver sujeito a horário fixo.

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

III - Outras condições

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

Trabalhadores/as da manutenção, conservação e assistência

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

2- O trabalhador/a eletricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações elétricas.

3- O trabalhador/a eletricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de superiores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional, engenheiros/as ou engenheiros/as técnicos/as.

Trabalhadores/as fogueiros/as

Admissão e acesso

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

Trabalhadores/as de hotelaria

Classificação profissional

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

II - Admissão

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

Trabalhadores/as de enfermagem

Classificação profissional

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

Trabalhadores/as de serviço social

1- As tarefas cometidas ao técnico/a de serviço social deverão ser exercidas com independência e sigilo inerentes à função e sem qualquer ação fiscalizadora ou disciplinar sobre os trabalhadores/as.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (Euros)
I	Diretor(a) de informação médica Diretor(a) de serviços	1 313,00 €
II	Chefe de centro de informática Chefe de informação médica Chefe de serviços Diretor(a) técnico Gestor(a) de produto/s	1 146,00 €
III	Analista de sistemas Chefe de delegação da informação médica Chefe de formação de informação médica Chefe de produto/s Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Contabilista Técnico(a) de contas	1 034,00 €
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/de vendas/de aprovisionamento) Delegado(a) de informação médica Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares Delegado(a) de informação médica hospitalar Encarregado(a) geral (de armazém /de manutenção) Guarda-livros Programador(a) de informática Técnico(a) Tesoureiro(a) Tradutor(a)	1 020,00 €
V	Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Delegado(a) de informação médica estagiário Desenhador(a) - Projetista Desenhador(a) - Projetista publicitário Encarregado(a) de sector Enfermeiro(a) coordenador(a) Fogueiro(a) encarregado Preparador(a) técnico encarregado(a) Prospetor(a) de vendas Secretário(a) de direcção Vendedor(a) especializado(a)	940,00 €
VI	Analista de 1.ª Caixa Educador(a) de infância Encarregado(a) de refeitório de 1.ª Enfermeiro(a) Escriturário(a) de 1.ª Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia Operador(a) de informática Preparador(a) técnico(a) de 1.ª Técnico(a) de serviço social Vendedor(a)	862,00 €
VII	Afinador(a) de máquinas de 1.ª Analista de 2.ª Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem Caixeiro(a) de 1.ª Cobrador(a) Cozinheiro(a) Desenhador(a) (mais de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de 3 anos) Despenseiro(a) Eletricista oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador) Encarregado(a) de refeitório de 2.ª Escriturário(a) de 2.ª Fogueiro(a) de 1.ª Mecânico(a) de automóveis Motorista de pesados Preparador(a) técnico(a) de 2.ª Promotor(a) de vendas	804,00 €
VIII	Afinador(a) de máquinas de 2.ª Analista auxiliar Caixeiro(a) de 2.ª Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de 1 ano) Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (menos de 3 anos) Eletricista pré-oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador)	752,00 €

VIII	Embalador (a) encarregado Encarregado(a) de lavandaria Encarregado(a) de serviços auxiliares Escriturário(a) de 3.ª Fogueiro(a) de 2.ª Motorista de ligeiros Preparador(a) técnico(a) auxiliar	752,00 €
IX	Ajudante de motorista Caixeiro(a) de 3.ª Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano) Distribuidor(a) Embalador (a)/produção com mais de 2 anos Embalador(a)/armazém com mais de 2 anos Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Operador(a) de máquinas Telefonista	700,00 €
X	Ajudante de cozinha Auxiliar de laboratório Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Contínuo(a) Costureiro(a) Embalador(a) /armazém (com mais de 1 ano) Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Engomadeira(o) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Guarda Higienizador(a) Jardineiro(a) Porteiro(a) Vigilante	680,00 €
XI	Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Servente de armazém Trabalhador(a) da limpeza	670,00 €
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	665,00 € (*)

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o trabalhador tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória. (artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho). E imposto por imperativo legal relacionado com o salário mínimo nacional do Decreto-Lei n.º 167/2019, de 21 de novembro.

ANEXO V

Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador/a

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/a na totalidade dos custos diretos de cada quilómetro percorrido, considerando-se por custos diretos:

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

b) O do óleo (na base de um consumo de 3,5 litros por 3000 km e o 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 (nas bases 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 de corram de uma normal utilização da viatura).

2- Nos casos previstos no número 1, ainda será o trabalhador/a reembolsado pela empresa 67,5 % da parte dos custos indiretos, considerando-se como tal:

a) O da reintegração de uma parte do capital efetivamente 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, de 60 % do referido valor da viatura, eventualmente acrescido do efetivo 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 cm^3 e 1300 cm^3;

c) O do rendimento do capital efetivamente investido pelo trabalhador/a 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/a tem direito ao reembolso dos custos indiretos anuais no momento da ocorrência da despesa.

4- A fixação e a atualização dos custos variáveis decorrentes da utilização da viatura do trabalhador/a será 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 atualizado pela empresa o fator correspondente àquele custo.

6- O valor do reembolso dos custos diretos referidos no número 1, fixado em 0,36 cêntimos por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do número 1.

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

Reintegração anual - um quinto de 300,00 € (60,00 €);

Rendimento anual do capital reintegrável - 30 % sobre 200,00 € (60,00 €);

Rendimento anual do capital reintegrável - 18,824 %, juro médio, sobre 300,00 € (56,50 €);

Total anual - 177,00 €;

Valor a suportar pela empresa 67,5 % sobre 177,00 € (120,00 €);

- Idem, duodécimo - 10,00 € (120,12 €).

8- O trabalhador/a será ainda reembolsado pela empresa

em 67,5 % do valor da franquia a pagar á companhia seguradora, em caso de acidente em serviço, da responsabilidade do trabalhador/a, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no número 2, alínea *b)*.

ANEXO VI

Utilização esporádica em serviço de viatura própria do trabalhador/a

1- Quando a utilização em serviço da viatura do traba-lhador/a for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor, obtido pelo produto do coeficiente 0,37 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

ANEXO VII

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/1978)

1- Quadros superiores
Analista de sistemas
Chefe de centro de informática
Chefe de serviços
Contabilista/técnico de contas
Diretor/a de informação médica
Diretor/a de serviços
Diretor/a técnico/a
Gestor/a de produto/s

2- Quadros médios
2.1- Técnicos/as administrativos/as
Chefe de formação de informação médica
Chefe de informação médica
Chefe de secção de escritório
Guarda-livros
Programador/a de Informática
Tesoureiro/a
2.2- Técnicos/as 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 informação médica
Chefe de secção de vendas
Encarregado/a de armazém
Encarregado/a geral de manutenção
Técnico/a
Técnico/a de serviço social

3- Encarregados/as, contramestres, mestres e chefes de equipa
Caixeiro/a encarregado/a
Encarregado/a de refeitório
Encarregado/a de sector (eletricista)
Enfermeiro/a coordenador/a
Fogueiro/a encarregado/a
Preparador/a técnico/a encarregado/a

4- Profissionais altamente qualificados
4.1- Administrativos/as comércio e outros
Correspondente em línguas estrangeiras
Delegado/a de informação médica
Delegado/a de informação médica de dispositivos hospitalares
Delegado/a de informação médica hospitalar;
Educador/a de infância
Enfermeiro/a
Esteno-datilógrafo/a em línguas estrangeiras
Operador/a de informática
Prospetor/a de vendas
Secretário/a da direção
Tradutor/a
Vendedor/a especializado/a
4.2- Produção
Analista
Delegado/a de informação médica estagiário
Desenhador/a projetista
Desenhador/a-publicitário/a
Preparador/a técnico/a.

5- Profissionais qualificados
5.1- Administrativos
Caixa
Escriturário/a
5.2- Comércio
Caixeiro/a
Promotor/a de vendas
Vendedor/a
5.3- Produção
Afinador/a de máquinas
Analista auxiliar
Desenhador/a
Desenhador/a de arte finalista
Eletricista
Embalador/a-encarregado/a
Fogueiro/a
Mecânico/a de automóveis
Oficial de manutenção e conservação industrial
Preparador/a técnico/a auxiliar
5.4- Outros
Auxiliar de educação
Auxiliar de enfermagem
Costureiro/a de artigos de ortopedia
Cozinheiro/a
Despenseiro/a
Encarregado/a de lavandaria
Encarregado/a de serviços auxiliares
Mestre/a de costura/artigos de ortopedia
Motorista (ligeiros e pesados)

6- Profissionais semiqualificados (especializados)
6.1- Administrativos/as, comércio e outros
Ajudante de cozinha
Ajudante de motorista
Costureiro/a
Distribuidor/a
Embalador/a (armazém)

Empregado/a de balcão
Empregado/a de refeitório
Engomadeira/o
Higienizador/a
Jardineiro/a
Operador/a de máquinas
Telefonista
Vigilante

6.2- Produção

Auxiliar de laboratório
Embalador/a (produção)

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)

7.1- Administrativos/as, comércio e outros

Contínuo/a
Guarda
Porteiro/a
Servente
Trabalhador/a de limpeza

7.2- Praticantes e aprendizes

Ajudante (caixeiro/a)
Praticante (caixeiro/a)
Pré-oficial (eletricista)

ANEXO VIII

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

Artigo 1.º

Categorias profissionais

A) Diretor/a 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 efetuar visitas médicas, não sendo, contudo, permitidas visitas por mais do que um profissional da mesma empresa, excetuando os casos dos delegados estagiários que se iniciam na profissão.

4- As funções de vendedor ficam vedadas aos profissionais 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 efetivo 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 efetivo da profissão, pelo que a decisão de escolha deverá ter como critério fundamental a correta 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 respetivos 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 ato 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 atividade.

2- Aos profissionais contratados para exercerem a sua atividade 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 atividade 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) 18,50 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70 km e a empresa garanta o regresso à residência.

b) 70,00 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70 km e o trabalhador não regresse à sua residência.

2- A atualização 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 objeto 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 ato 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 trajeto 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 atualizado 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 indiretos com a viatura, considerando-se como tal:

a) A reintegração de uma parte do capital efetivamente 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 indiretos será efetuado logo após a ocorrência da despesa.

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

6- O cálculo do valor do reembolso dos custos indiretos, com exceção 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-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 2021 e seguintes.

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

Artigo 13.º

Descritivo de funções

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.

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

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

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

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

Delegado/a 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 atividade, e poderá acompanhar ensaios ou testes de aplicação de produto.

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

Delegado/a de informação médica hospitalar - Promove a apresentação e divulgação de informação médica e técnica junto da classe médica no âmbito hospitalar.

Diretor/a de informação médica - Superintende e controla os delegados de informação médica e respetivos serviços.

Porto, 9 de março de 2021.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.
Vera Cristiana Pires Falhas, como mandatária.

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

José Luís da Silva Rodrigues, como mandatário.
Raquel Mouta Faria da Costa, como mandatária.

Depositado em 23 de março de 2021, a fl. 153 do livro n.º 12, com o n.º 69/2021, 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 Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores - Alteração salarial e outras

Entre

Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF)

e

SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores.

Cláusulas e tabelas salariais

Nos termos do artigo 2.º, número 2 do CCT celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019 as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência mínima de um ano, pelo que as partes acordam o seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2020, das tabelas salariais do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019.

Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 1224 (mil duzentos e vinte e quatro) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

As cláusulas alteradas e as tabelas salariais substituem as constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, do qual passam a fazer parte integrante.

Assinado em Lisboa, a 12 de novembro de 2020.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

- AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo.
- ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais

Luis Virtuoso, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores:

Júlia Azevedo, mandatária com poderes para o ato.

Alterações ao clausulado

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor a 1 de setembro de 2020 e vigorará pelo prazo de dois anos e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.
2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de dois anos, produzindo efeitos a 1 de setembro.
3- (…)
4- (…)
5- (…)
6- (…)

Artigo 6.º

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.
2- (…)
3- (…)
4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.
5- (…)

Artigo 12.º

Período experimental

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- (…)
5- (…)
6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.
7- (…)
8- (…)

Artigo 36.º

Efeitos das faltas justificadas

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- Durante o período de ausência por doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.
5- (…)
6- (…)
7- (…)
8- (…)
9- (…)
10- (…)
11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Artigo 45.º

Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,85 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.
2- (…)

Artigo 51.º

Casos especiais de caducidade

1- (…)
2- (…)
3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.
4- (…)

Artigo 70.º

Reposicionamento na carreira

1- Os docentes e formadores que lecionam em escola profissional e que se encontram abrangidos por esta convenção desde data anterior a janeiro de 2020, mantém o seu percurso profissional com a seguinte adaptação:
a) Quando o docente aufira remuneração superior a 1750 € ou tenha 25 ou mais anos de serviço, é classificado no terceiro ano do 3.º nível da tabela II ou III, respetivamente.
2- O disposto no artigo 43.º só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após 27 de agosto de 2017, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data.

Artigo 71.º

Disposições especiais

1- (…texto atual do parágrafo único…).

2- Se a taxa de inflação em 2020 ficar acima de 0,95 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista ao ano letivo 2021/2022.

3- Os estabelecimentos de ensino que, por força do combate à pandemia COVID-19 recorreram a medida excepcional de protecção dos postos de trabalho criada pelo Governo, poderão realizar os aumentos de remuneração previstos para setembro de 2020, apenas a partir de janeiro de 2021.

4- Quando o estabelecimento de ensino aplique o disposto no número anterior, o valor de aumento correspondente, de setembro a dezembro de 2020 que não foi pago será pago até ao final do ano civil de 2021.

5- Os prazos de aviso prévio previstos no artigo 51.º-A apenas se aplicam a denúncias do contrato pelo trabalhador que produzam os seus efeitos após 1 de junho de 2021.

Novas cláusulas

Artigo 34.º-A

Licenças e dispensas por parentalidade

As licenças e dispensas por parentalidade regem-se pelo constante no Código do Trabalho.

Artigo 51.º-A

Denúncia pelo trabalhador

Considerando que os docentes exercem cargo de elevado grau de responsabilidade, a denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador está sujeita aos seguintes avisos prévios:

a) Denúncia a produzir efeitos após o final do ano letivo em curso e antes do início do ano letivo seguinte e que seja comunicada ao empregador, até ao dia 1 de junho, 90 dias;

b) Denúncia noutras circunstâncias, 120 dias;

c) Denúncia de contratos a termo até 1 ano, aplica-se o previsto no Código do Trabalho.

Tabelas salariais

Docentes e formadores

Tabela A - Docentes profissionalizados com grau superior (fora da tabela II)

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 173,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 441,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 549,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 796,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	1 991,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	A3	2 132,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	A2	2 425,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	A1	3 074,00 €

Tabela II - Docentes no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	II.1	1 221,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	II.2	1 527,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	II.3	1 727,50 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos	II.4	1 930,50 €
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos		
27 anos ou mais	II.5	2 121,00 €

Tabela III - Formadores no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	III.1	1 135,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	III.2	1 339,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	III.3	1 539,50 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos	III.4	1 742,50 €
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos		
27 anos ou mais	III.5	1 945,50 €

Tabela IV - Artigo 39.º-A

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	IV.1	1 120 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	IV.2	1 323,50 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos ou mais	IV.3	1 832,50 €

Tabela K - Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	991,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 118,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 175,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 248,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 434,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 528,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 679,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	1 991,50 €

Tabela P - Docentes de actividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	925,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	997,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 028,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 080,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 131,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 183,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 234,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 286,00 €

Depositado em 23 de março de 2021, a fl. 152 do livro n.º 12, com o n.º 68/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outras e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras

A Caixa Económica Montepio Geral, caixa económica bancária SA (CAE principal 64190 e CAE secundário 68200), Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA (CAE principal 64921), Montepio Valor - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, SA (CAE principal 66300) e Montepio Investimento, SA (CAE principal 64190) - por acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 30, de 15 de agosto de 2019, por um lado e, por outro, o Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos Bancários, com sede na Rua Pinheiro Chagas, n.º 6, 1050-177 Lisboa; com o número de pessoa coletiva 501 403 736, e o Sindicato Independente da Banca, com sede na Av. Casal Ribeiro, 17 B 1049-102 Lisboa; com o número de pessoa coletiva 504 837 320, Acordam na revisão do acordo coletivo de trabalho que os vincula cuja última alteração e o texto consolidado se encontram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(…)

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- (…)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo 4 empregadores e cerca de 1829 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (…)

4- (…)

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO II

Beneficios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 112.ª

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no activo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor de 750,00 € em 2018 e 756,00 € em 2019.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das instituições subscritoras, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 109.ª

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.ª, número 2):

a) Grupos A e B - 874,50 euros em 2018 e 881,50 euros em 2019;

b) Grupo C - A - 600,00 euros em 2018 e 604,80 euros em 2019.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.ª, número 3):

Nível	2018	2019
18	2 784,84 €	2 807,12 €
17	2 518,11 €	2 538,25 €
16	2 342,76 €	2 361,50 €
15	2 158,30 €	2 175,57 €
14	1 969,77 €	1 985,53 €
13	1 787,73 €	1 802,03 €
12	1 637,14 €	1 650,24 €
11	1 508,06 €	1 520,12 €
10	1 348,86 €	1 359,65 €
9	1 240,60 €	1 250,52 €
8	1 123,87 €	1 132,86 €
7	1 040,04 €	1 048,36 €
6	988,30 €	996,21 €
5	874,50 €	881,50 €
4	759,10 €	765,17 €
3	659,93 €	665,21 €
2	600,00 €	604,80 €
1	600,00 €	604,80 €

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62.ª, números 3 e 4): 19,67 euros em 2018 e 19,83 euros em 2019.

4- Diuturnidades (cláusula 73.ª, número 1): 41,73 euros em 2018 e 42,06 euros em 2019.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.ª, número 1): 137,68 euros em 2018 e 138,78 euros em 2019.

6- Subsídio de refeição (cláusula 75.ª, número 1): 9,50 euros em 2018 e 9,65 euros 2019.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76.ª, número 5): 151 085,19 euros em 2018 e 152 293,87 euros em 2019.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80.ª, número 2):

151 085,19 euros em 2018 e 152 293,87 euros em 2019.

9- Subsídio infantil (cláusula 109.ª, número 1): 25,64 euros em 2018 e 25,85 euros em 2019.

11- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110.ª, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,50 euros em 2018 e 28,73 euros em 2019;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,29 euros em 2018 e 40,61 euros em 2019;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,06 euros em 2018 e 50,46 euros em 2019;

d) Ensino secundário - 60,80 euros em 2018 e 61,29 euros em 2019;

e) Ensino superior - 69,66 euros em 2018 e 70,22 euros em 2019.

12- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115.ª): 184 516,52 euros em 2018 e 185 992,65 euros em 2019.

ANEXO III

Ajudas de custo em 2018

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,76	32,99	15,22
	Parcial	25,38	7,62	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	31,93	15,97	0,00
	Parcial	15,97	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	121,81	76,13	30,46
	Parcial	60,90	15,22	0,00

Ajudas de custo em 2019

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,17	33,25	15,34
	Parcial	25,58	7,68	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,19	16,1	0,00
	Parcial	16,10	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	122,78	76,74	30,70
	Parcial	61,39	15,34	0,00

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões 2018

Nível em que se encontra o trabalhador	2018	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de Reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 396,93	1 113,93
17	2 162,97	1 007,24
16	1 996,95	937,11

15	1 841,75	863,32
14	1 683,46	787,91
13	1 538,53	715,08
12	1 422,99	654,85
11	1 323,78	603,22
10	1 198,59	580,00
9	1 103,15	580,00
8	999,38	580,00
7	927,56	580,00
6	885,95	580,00
5	793,84	580,00
4	699,87	580,00
3	620,17	580,00
2	600,00	580,00
1	600,00	580,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões 2019

Nível em que se encontra o trabalhador	2019	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de Reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 416,11	1 122,84
17	2 180,27	1 015,3
16	2 012,93	944,61
15	1 856,48	870,23
14	1 696,93	794,21
13	1 550,84	720,80
12	1 434,37	660,09
11	1 334,37	608,05
10	1 208,18	600,00
9	1 111,98	600,00
8	1 007,38	600,00
7	934,98	600,00
6	893,04	600,00
5	800,19	600,00
4	705,47	600,00
3	625,13	600,00
2	604,80	600,00
1	604,80	600,00

Valores em euros.

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo colectivo de trabalho referido na cláusula 127.ª:

Mensalidades mínimas de reforma	2018	2019
Grupos A e B	759,10	765,17
Telefonista	659,93	665,21
Continuo/porteiro e motorista	600,00	604,80
Apoio geral	600,00	604,80

Valores em euros.

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 119.ª (valores em euros):

População	2018	2019
Por cada trabalhador no ativo	129,97	132,98
Por cada reformado	90,68	92,79
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	38,21	39,10
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	19,98	20,44
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	19,16	19,60

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 22 de janeiro de 2021,

Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA:

Pedro Manuel Moreira Leitão, na qualidade de presidente da comissão executiva.

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, na qualidade de administradora.

Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Pedro Jorge Gouveia Alves, na qualidade de administrador.

Manuel Pinho Baptista, na qualidade de administrador.

Montepio Valor - SGOIC, SA:

Pedro Miguel Moura Líbano Monteiro, na qualidade de Administrador.

Maria Margarida Carrusca Pontes Rosário Ribeiro Andrade, na qualidade de administradora.

Montepio Investimento, SA:

José Carlos Sequeira Mateus, na qualidade administrador.

Joana Cristina Veiga Carvalho Barbosa, na qualidade de administradora.

Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, na qualidade de mandatário, presidente do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

Fernando Monteiro Fonseca, na qualidade de mandatário, presidente do Sindicato Independente da Banca.

Depositado em 19 de março de 2021, a fl 152 do livro n.º 12, com o n.º 67/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal L.da e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

Revisão

Com o presente acordo procede-se à revisão do acordo de empresa (AE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2017, com as alterações introduzidas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, entre a Sidul Açúcares, Unipessoal L.da e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açúcares, Unipessoal L.da, que se dedica à atividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

Cláusula 39.ª

Ajudas de custo

1- Ao trabalhador que se desloque em serviço no Continente será abonada a importância diária de 81,40 € em 2021, para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Nas deslocações efetuadas para as regiões autónomas ou para o estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respetivamente, de 118,40 € e 212,20 € em 2021, para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3- Ao trabalhador que na sua deslocação profissional não perfaça uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço ..... 49,10 € em 2021;

Pelo almoço ou jantar ..... 21,30 € em 2021.

4- (*Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 41.ª

Seguro

1- (*Mantém a redação em vigor.)*

2- Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro ou regiões autónomas em serviço da empresa, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 71 241,70 € em 2021.

3- (*Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 60.ª

Retribuição do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos: 129,40 € em 2021;

b) Regime de três turnos rotativos e/ou sobrepostos de segunda a sábado: 212,10 € em 2021;

c) Regime de laboração contínua e de laboração em 4 equipas: 415,90 € em 2021.

2 a 6- *(Mantêm a redação em vigor.)*

Cláusula 63.ª

Diuturnidades

1 a 4- *(Mantêm a redação em vigor.)*

5- O valor da 1.ª e da 2.ª diuturnidade, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respetivos níveis:

Nível	Diuturnidade 2021 (€)
01 a 03	68,40
04	56,30
05	50,10
06	44,40
07 e seguintes	40,70

6- A terceira diuturnidade é de 40,30 € em 2021 para todos os trabalhadores.

7- A 4.ª diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 3.ª diuturnidade e é de 44,60 € em 2021 para todos os trabalhadores.

8- A 5.ª e última diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 4.ª diuturnidade e será de 44,60 € em 2021 para todos os trabalhadores.

Cláusula 66.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 106,50 € em 2021, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2- (*Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 68.ª

Prémio de antiguidade

1- O trabalhador que complete 15, 25, 35, 40 e 45 anos de serviço, tem direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade do seguinte valor líquido:

Antiguidade	2021 (€)
15 anos	482,00
25 anos	643,00
35 anos	942,00

40 anos	1 284,00
45 anos	1 551,00

Cláusula 84.ª

Serviços sociais

1 a 3- *(Mantêm a redação em vigor.)*

4- O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24h00 e as 8h00 do dia seguinte, é de 12,00 € em 2021.

5- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 85.ª

Subsídio escolar

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Os montantes a atribuir no ano escolar de 2021-2022 são os seguintes:

Ano escolar	2021-2021
1.º ciclo	36,80
2.º ciclo	79,20
3.º ciclo	154,80
Secundário	237,40
Universitário	702,80

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

Técnico de Helpdesk - É o trabalhador que responde às questões dos utilizadores sobre equipamento e programas informáticos; introduz comandos e observa funcionalidades do sistema para verificar operações e detetar erros; instala e executa pequenas reparações nos equipamentos e programas informáticos; vigia o desempenho diário de sistemas de comunicações e computadores; mantem registos diários das comunicações de dados, problemas e ações corretivas executadas; consulta guias do utilizador, manuais técnicos e outros documentos para pesquisar e implementar soluções.

ANEXO III

Enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
1	Profissional de engenharia de grau 6 Profissional de economia de grau 6
2	Profissional de engenharia de grau 5 Profissional de economia de grau 5
3	Profissional de engenharia de grau 4 Profissional de economia de grau 4 Diretor de serviços (escritórios)
4	Profissional de engenharia de grau 3 Profissional de economia de grau 3 Chefe de departamento ou serviços (escritórios)
5	Profissional de engenharia de grau 2 Profissional de economia de grau 2 Encarregado geral (açucareiros) Chefe de divisão (escritórios) Técnico administrativo principal qualificado (escritórios) Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos)
6	Profissional de engenharia de grau 1-B Profissional de economia de grau 1 Chefe de turno (açucareiros) Encarregado geral de armazéns (açucareiros) Encarregado (eletricistas) Técnico de eletrónica (eletricistas) Chefe de secção (escritórios) Contabilista (escritórios) Tesoureiro (escritórios) Técnico administrativo principal (escritórios) Secretário de administração principal (escritórios) Encarregado (metalúrgicos) Chefe de laboratório de rotina (químicos) Desenhador projetista (técnico de desenho) Chefe de secção de vendas (técnico de vendas)
7	Profissional de engenharia de grau 1-A Encarregado (açucareiros) Contramestre (açucareiros) Sub encarregado (eletricistas e metalúrgicos) Técnico eletricista (eletricistas) Técnico metalúrgico (metalúrgicos) Secretário de administração (escritórios) Subchefe de secção (escritórios) Técnico administrativo (escritórios) Encarregado (fogueiros) Fogueiro chefe (fogueiros) Analista-chefe (químicos) Inspetor de vendas (técnico de vendas)
8	Supervisor (açucareiros) Oficial principal (açucareiros) Técnico de sala de controlo (açucareiros) Chefe de equipa (metalúrgicos e eletricistas) Oficial principal (metalúrgicos e eletricistas) Chefe de armazém (metalúrgicos) Serralheiro mecânico principal (metalúrgicos) Secretário de direção (escritórios) Escriturário principal (escritórios) Técnico de Helpdesk (escritórios) Fogueiro-chefe (fogueiros) Fogueiro de 1.ª, mais de três anos Analista principal (químicos) Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) Vendedor especializado (técnico de vendas)

9	Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros) Cozedor (açucareiros) Coordenador (açucareiros) Oficial (eletricistas) Escriturário de 1.ª (escritórios) Caixa (escritórios) Fogueiro de 1.ª (fogueiros) Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) Fiel de armazém (metalúrgicos) Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos) Analista de 1.ª (químicos) Desenhador (técnico de desenho) Prospetor de vendas (técnico de vendas) Promotor de vendas (técnico de vendas)
10	Operador geral de embalagem Operador geral de processo Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros) Fiel de balança (açucareiros) Chefe de ensaque, (açucareiros) Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros) Escriturário de 2.ª (escritórios) Fogueiro de 2.ª (fogueiros) Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos) Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) Analista de 2.ª (químicos)
11	Operador de 1.ª (açucareiros) Operador de empilhadores e similares (açucareiros) Pré-oficial do 2.º ano (eletricistas) Escriturário de 3.ª (escritórios) Fogueiro de 3.ª (fogueiros) Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) Torneiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos) Preparador e analista de 3.ª (químicos)
12	Operador de 2.ª (açucareiros) Pré-oficial do 1.º ano (eletricistas) Estagiário do 2.º ano (escritórios) Ajudante do 2.º ano (metalúrgicos) Preparador estagiário do 2.º ano (químicos)
13	Auxiliar de limpeza (açucareiros) Ajudante do 1.º ano (eletricistas e metalúrgicos) Estagiário do 1.º ano (escritórios) Preparador estagiário do 1.º ano (químicos)
14	Aprendiz do 2.º ano (metalúrgicos e eletricistas)
15	Aprendiz do 1.º ano - 16 anos (metalúrgicos e eletricistas)

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	2021 (€)
1	3 282,00
2	2 903,00
3	2 393,00
4	2 011,00
5	1 741,00
6	1 490,00
7	1 334,00
8	1 241,00
9	1 177,00
10	1 108,00
11	1 043,00
12	988,00
13	918,00
14	815,00
15	734,00

Nota: A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

Artigo 2.º

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1 empresa e 212 trabalhadores.

Artigo 3.º

Remissão

No demais clausulado, mantêm-se em vigor as constes do AE agora revisto.

Lisboa, 11 de fevereiro de 2021.

Pela Sidul Açúcares, Unipessoal L.da:

Dr. Pedro João Sousa Conde, gerente.
Eng.º António Sérgio de Bastos e Silva de Pinho Marques, gerente.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

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

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTD:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITC - CSRA:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Declarações

Sindicato filiado na FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

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

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.

A Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro.

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN.

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 24 de março de 2021, a fl. 153 do livro 12, com o n.º 71/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a United European Car Carriers, Unipessoal L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por

AE, aplica-se em território nacional e no estrangeiro no âmbito da atividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, designadamente:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante.

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

A prestar serviço a bordo dos navios constantes do anexo III, propriedade ou operados pela companhia armadora United European Car Carriers, Unipessoal L.da, doravante designada por companhia armadora, aqui representada para todos os efeitos contratuais e legais pela empresa UECC Portugal - Gestão de Recursos Humanos Unipessoal, L.da, com sede em Setúbal, Portugal.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita, pelo empregador ou pelos sindicatos signatários, com a antecedência de, pelo menos, 30 dias em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir, pelo menos, uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

Cláusula 3.ª

Contrato individual de trabalho

1- Todo o tripulante terá um contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, as quais respeitarão as condições mínimas previstas neste AE.

2- O contrato de trabalho poderá ser celebrado por tempo indeterminado, a termo certo ou a termo incerto quando celebrado por uma ou mais viagens ou para substituição de um tripulante.

3- O período de embarque dos tripulantes com contrato por tempo indeterminado é de trinta a sessenta dias, podendo ser aumentado ou reduzido até 8 (oito) dias, por decisão da companhia.

4- O tripulante deve manter permanentemente atualizados os documentos necessários para embarque, sob pena de a sua falta vir a ser considerada violação dos seus deveres profissionais e de lhe serem imputados os custos inerentes à falta de certificação.

5- Sempre que o tripulante passe a exercer funções inerentes a outra categoria profissional, o contrato individual de trabalho tem de ser atualizado.

Cláusula 4.ª

Duração do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo poderá ser celebrado por período de 2 (dois) a 3 (três) meses consecutivos de embarque, a acordar caso a caso entre o tripulante e a companhia armadora. A companhia armadora tem ainda a faculdade de reduzir o período acordado de 15 (quinze) dias ou de o prolongar por um período máximo de 15 (quinze) dias.

2- Nos casos previstos no número anterior e sempre que o tripulante apresente pedido por escrito para prolongar a duração do período de embarque e tal seja aceite pela companhia armadora, deverá ficar expressa a nova data em que o contrato caducará.

3- Nos contratos a termo, os dias de deslocação de e para bordo não são considerados como dias de trabalho.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho sem termo haverá um período experimental de seis meses.

2- Nos contratos de trabalho a termo o período experimental terá a duração de (30) trinta dias.

3- Os prazos de período experimental referidos nos números anteriores poderão ser reduzidos ou excluídos por acordo escrito das partes.

4- O período experimental será excluído no caso de celebração de contrato com tripulante que já tenha estado anteriormente ao serviço da companhia armadora, salvo nos casos em que o tripulante seja contratado para uma categoria ou funções diferentes das anteriormente exercidas.

5- Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a indemnização. Se a iniciativa da rescisão for da companhia armadora, terá de avisar o tripulante, por escrito, com oito dias de antecedência ou, se não for possível respeitar esse prazo, o valor correspondente aos dias em falta será remido a dinheiro.

6- Em caso de cessação do contrato durante o período experimental, as despesas de embarque e repatriamento serão suportadas pela companhia armadora.

7- O período experimental é sempre contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.ª

Atividade profissional

1- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio da companhia armadora ou afretado pela mesma, salvo se outra coisa for acordada pelas partes no contrato individual de trabalho.

2- O tripulante pode, durante a vigência do respetivo contrato de trabalho, ser transferido para outro navio da companhia armadora ou por esta afretado, a expensas desta.

Cláusula 7.ª

Retribuição

1- A retribuição mensal devida a cada tripulante é a que constar do seu contrato individual de trabalho e deriva da aplicação dos anexos I e I-A deste AE, consoante o tipo de contrato.

2- O comandante concederá, aos tripulantes que o solicitem, avanços por conta da retribuição, desde que tais avanços não excedam 20 % do saldo existente à data do pedido.

3- O pagamento da retribuição mensal deverá ser efetuado pela companhia armadora, no máximo até ao dia 5 do mês seguinte, e depositado na conta bancária do tripulante.

4- Quando o tripulante estiver embarcado, o recibo mensal será enviado para bordo.

4- Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, será paga ao tripulante a retribuição que lhe seja devida no dia em que se verificar a cessação e tomando-se em consideração o seguinte:

O mês de calendário conta-se como de 30 (trinta) dias;

Qualquer fração do mês será paga proporcionalmente.

Cláusula 8.ª

Composição das retribuições

1- A tabela salarial constante do anexo I (coluna 5 - total/mês) é aplicável aos trabalhadores contratados a termo e corresponde a um salário consolidado que inclui as seguintes parcelas:

a) Retribuição base mensal correspondente a um horário semanal de 40 horas (coluna 1);

b) Trabalho suplementar mensal correspondente às 8 horas de sábados, domingos e feriados (coluna 2);

c) «Lump Sum» mensal para o trabalho suplementar garantido previsto no número 2 da cláusula 10.ª (coluna 3);

d) Férias e subsídio de férias (coluna 4);

e) Subsídio de Natal (coluna 4);

f) Dez a trinta dias de descanso por mês de contrato, de acordo com o que for estipulado no contrato individual de trabalho (coluna 4).

2- Todo o trabalho suplementar mensal, incluindo o fixado em 1 *b)*, será registado, sendo o excedente ao consolidado pago em conformidade com o valor horário constante do anexo I (coluna 6).

3- O definido em 2 não é aplicável às funções abaixo mencionadas. Para estas funções será aplicada a tabela salarial constante do anexo II, sendo o vencimento nestes casos totalmente consolidado e incluindo, portanto, todas as horas suplementares sem limitação:

Comandante;

Chefe de máquinas;

Imediato;

Segundo oficial de máquinas;

Oficial chefe de quarto de navegação;

Oficial de máquinas chefe de quarto;

Praticante.

4- Os tripulantes com contrato de trabalho por tempo indeterminado auferem a retribuição mensal prevista no anexo II, a qual inclui todas as componentes previstas nos números anteriores com exceção da descrita na alínea *f)* do número 1, e que será paga em 12 prestações mensais de igual valor.

Cláusula 9.ª

Horário de trabalho e lotações reduzidas

1- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias de segunda a sexta-feira, sendo considerado suplementar o trabalho que exceder este período.

2- O horário de trabalho normal a bordo obedecerá a um dos seguintes esquemas:

a) Serviços ininterruptos - a três quartos de quatro horas, seguidas de oito horas de descanso, incluindo nestas o tempo necessário para tomar as refeições e preparar a normal rendição do quarto;

b) Serviços intermitentes - entre as 6h00 e as 20h00, dividido por dois períodos de trabalho, no máximo de três na secção de câmaras, havendo necessariamente um período de descanso nunca inferior a dez horas, das quais pelo menos seis horas deverão ser consecutivas.

3- O trabalho suplementar feito pelo tripulante será registado pelo próprio no modelo de impresso fornecido pela companhia armadora e será devidamente visado pelo seu superior hierárquico e pelo tripulante. Do registo deverão constar obrigatoriamente as seguintes informações:

Nome do tripulante;

Função desempenhada a bordo;

Data/dia da semana;

Períodos de trabalho;

Discriminação dos trabalhos.

4- Sempre que um tripulante de qualquer secção a bordo desempenhe o lugar de outro colega numa categoria superior, usufruirá durante esse período a retribuição consolidada do tripulante substituído bem como outras retribuições que lhe sejam devidas.

5- Quando um tripulante efetivo, por necessidade da empresa, desempenhe funções inferiores às da sua categoria profissional, tem direito a manter a retribuição inalterada por um período de seis meses. No final desse período a situação será reavaliada e, se não houver lugar compatível com a

anterior categoria profissional, o tripulante ou a companhia podem tomar a iniciativa de rescindir o contrato, recebendo o tripulante a indemnização prevista na lei ou, mediante acordo escrito, passar a auferir a retribuição correspondente às funções desempenhadas.

6- Cada tripulante deve ter um mínimo de 77 (setenta e sete) horas de descanso num período de sete dias e, pelo menos, um período de 10 (dez) horas de descanso, das quais 6 (seis) horas consecutivas, em cada período de 24 (vinte e quatro) horas. Este período de 24 horas deve começar imediatamente após um período de pelo menos 6 horas consecutivas de descanso. Quando não for possível conceder ao tripulante pelo menos um período de 10 horas de descanso em qualquer período de 24 horas, ele deve ser compensado em descanso num dos três dias seguintes do número de horas que o seu período de 10 horas de descanso tenha sido diminuído, o qual não pode, em circunstância alguma, ser inferior a 6 horas consecutivas. O tripulante não deve trabalhar mais de 14 (catorze) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas, nem mais de 72 (setenta e duas) horas num período de sete dias.

7- Em princípio, o navio deverá ter a lotação operacional para garantir a atividade em segurança e o sistema de três quartos previsto na alínea *a)* do número 2 desta cláusula.

8- Quando por qualquer razão falte algum tripulante e a lotação seja inferior à estipulada, as retribuições dos tripulantes que estejam em falta serão pagas, em partes iguais, aos restantes tripulantes da mesma secção. De qualquer forma, as lotações estipuladas deverão ser completadas no primeiro porto de escala onde isso seja possível.

Cláusula 10.ª

Feriados nacionais e trabalho suplementar

1- O trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados nacionais portugueses será considerado suplementar. Consideram-se feriados obrigatórios os como tal previstos na lei. A Terça-Feira de Carnaval é, para todos os efeitos, considerada como feriado.

2- Para facilitar a estimativa orçamental do tripulante, a companhia armadora garante o pagamento de um valor mínimo mensal de 60 (sessenta) horas suplementares (ou as horas proporcionais quando não trabalhe um mês completo), de acordo com a tabela constante do anexo I do presente contrato (coluna 3), independentemente de ser ou não prestado, valor que está englobado na retribuição consolidada.

3- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder as 4 horas diárias. Quando o trabalho suplementar ultrapasse as 60 horas mensais (ou a sua proporção), as horas excedentes serão pagas separadamente pelo valor previsto na coluna 6 do anexo I.

4- O trabalho previsto nos números anteriores não dá direito a folgas.

5- Para além do horário normal, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a retribuição suplementar, o seguinte trabalho:

a) O que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deverá ficar registado no diário de bordo;

b) O que o comandante ordenar com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que o tripulante tenha direito ou ao salário de salvação ou assistência;

c) Logo que a situação normal seja restabelecida, o comandante deve assegurar que o(s) tripulante(s) que trabalhou(aram) durante o seu período de descanso terá(ão) direito ao adequado período de descanso compensatório.

Cláusula 11.ª

Cálculo do valor da hora suplementar

A retribuição horária (Rh) por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{Rm \times 12 \times 1{,}5}{52 \times Hs}$$

para os dias úteis;

$$Rh = \frac{Rm \times 12 \times 1{,}75}{52 \times Hs}$$

para sábados, domingos e feriados, sendo Rm a retribuição base mensal e Hs o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 12.ª

Trabalho portuário

1- Os tripulantes não podem ser obrigados a efetuar manuseamento de carga e/ou outros trabalhos tradicional ou historicamente efetuados por trabalhadores portuários sem o prévio acordo dos sindicatos de trabalhadores portuários da ITF - International Transport Workers Federation. Quando os sindicatos derem o seu acordo só poderão ser utilizados os tripulantes que se ofereçam como voluntários para levar a efeito tais tarefas, pelas quais devem ser adequadamente retribuídos.

2- A retribuição pela prestação destes serviços fora do período normal de trabalho ou do período de trabalho suplementar referido no número 2 da cláusula 10.ª será calculada nos termos previstos na cláusula 11.ª

Cláusula 13.ª

Segurança Social

1- Todos os tripulantes devem estar abrangidos por um regime se proteção social.

2- No caso dos tripulantes portugueses ou residentes em território nacional a cobertura é obrigatoriamente efetuada pela inscrição no regime geral de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem, nos termos da legislação em vigor, o qual cobre as eventualidades de doença, doença profissional e parentalidade.

3- Os tripulantes portugueses ou residentes em território nacional devem ainda inscrever-se no regime de seguro social voluntário para proteção nas eventualidades de invali-

dez, velhice e morte, cujos encargos são da sua exclusiva responsabilidade.

4- A companhia armadora pode exigir aos tripulantes portugueses ou residentes em território nacional, antes de cada novo embarque, prova de que estão inscritos e com pagamentos em dia naquele regime.

5- Os trabalhadores estrangeiros deverão possuir o cartão europeu de saúde, para os pertencentes à União Europeia, ou seguro com cobertura equivalente, para os que não são cidadãos da União Europeia.

Cláusula 14.ª

Acidente, doença, morte e incapacidade

1- A companhia armadora pagará todas as despesas, em caso de acidente de trabalho ou de doença ocorridos durante o período de embarque a bordo ou em terra, assegurando a devida assistência médica (incluindo hospitalização e odontologia) através dos seus serviços correspondentes. São excluídos os casos de doença ou lesão intencional, ou por omissão, a bordo ou em terra.

2- A companhia armadora pagará ao tripulante acidentado ou doente a sua retribuição até que chegue a Portugal, bem como as despesas de repatriamento. No mínimo a companhia tem de assegurar o pagamento de 16 semanas de salário, o que pode ser garantido total ou parcialmente através do regime da Segurança Social portuguesa ou de seguro equivalente.

3- A companhia armadora subscreverá uma apólice de seguro contra acidentes de trabalho e pessoais com uma companhia seguradora. Se um tripulante morrer enquanto estiver ao serviço da companhia armadora, incluindo acidentes ocorridos enquanto viaja de ou para o navio ou em resultado de risco marítimo ou outro similar, a companhia armadora deverá pagar à viúva (ou viúvo) um valor de 120 000,00 euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.ª (AB) e no valor de 90 000,00 euros para os restantes, e ainda 15 000,00 euros a cada filho dependente com menos de 21 anos, até ao limite de 4 (quatro). Se o tripulante não deixar viúva(o) o montante referido deverá ser pago aos seus herdeiros legais. A companhia armadora é também responsável pelo pagamento das despesas com o funeral quando o tripulante estiver ao seu serviço, quer a bordo quer em terra. Esta apólice terá também de cobrir um subsídio diário de 10,00 euros/dia para um período de desembarque por acidente ou doença, com um limite de 180 dias após o desembarque. A companhia armadora ou o seu representante deve também garantir que todos os artigos pessoais deixados a bordo por tripulantes, desembarcados por doença, acidente ou morte, sejam entregues aos familiares mais próximos.

4- A compensação que a companhia armadora, agente, agência de recrutamento e qualquer outra entidade legal substancialmente ligada com o navio serão, juntamente e/ou separadamente, sujeitas a pagar, será calculada com referência a um relatório médico aceitável, com ambos, companhia armadora e tripulante, a nomear o seu próprio médico. Quando existir desacordo, a ITF nomeará um terceiro cujas conclusões serão obrigatoriamente aceites por todas as partes. O relatório médico acima referido determinará o grau de incapacidade e a respetiva compensação será paga proporcionalmente aos valores de indemnização estabelecidos no número 3 desta cláusula.

5- Indiferentemente do grau de incapacidade verificado, se do acidente resultar a perda da profissão, o tripulante terá direito ao montante total de compensação no valor de 120 000,00 euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.ª (AB) e no valor de 90 000,00 euros para os restantes. No que a este artigo diz respeito, perda de profissão significa que as condições físicas do tripulante o impedem de voltar ao serviço marítimo segundo as normas mínimas nacionais e internacionais e/ou quando é por outro lado claro que as condições do tripulante não possam prever no futuro emprego compatível a bordo de navios.

6- Qualquer pagamento efetuado de acordo com as diversas secções deste artigo não prejudica a apresentação de queixa por qualquer outra compensação prevista na lei.

7- A companhia armadora deverá transferir a sua responsabilidade através de um seguro que o cubra dos riscos e contingências provenientes desta cláusula.

8- A efetivação das coberturas da Segurança Social e do seguro, referidas nesta cláusula e na anterior, retiram à companhia armadora qualquer responsabilidade ou gastos posteriores ao desembarque do tripulante.

Cláusula 15.ª

Férias e período de descanso

1- Por cada mês de embarque o tripulante adquire o direito a um período de dez a trinta dias consecutivos de descanso em terra, a estabelecer em contrato individual de trabalho, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

2- Este período de descanso compreende, por um lado, as férias e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados a bordo e, ainda, os dias de deslocação de e para bordo.

3- O período de férias é retribuído de acordo com o disposto na cláusula 8.ª

Cláusula 16.ª

Zonas de guerra

1- São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efetivo risco de guerra e como tal qualificadas pelo Lloyd's.

2- O tripulante terá direito a um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal enquanto permanecer na zona de guerra, tendo direito no mínimo ao recebimento de 5 dias.

3- Quando houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o tripulante recusar prosseguir viagem, sendo repatriado de um porto de escala que anteceda a entrada do navio nas citadas zonas. A companhia armadora será responsável pelas despesas de repatriamento.

4- Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

5- As compensações previstas no número 3 da cláusula 14.ª, para situações de incapacidade ou morte, serão pagas em dobro.

6- As indemnizações referidas em 5 não poderão prejudicar o tripulante ou legais representantes em qualquer demanda de acordo com a lei.

Cláusula 17.ª

Cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa nos termos legalmente previstos e nas circunstâncias referidas nas cláusulas seguintes do presente AE.

2- Sendo o contrato sem termo, por denúncia a efetuar por parte do tripulante à companhia armadora ou ao comandante do navio, quer por escrito, quer verbalmente na presença de testemunhas, com um aviso prévio de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

3- Nos contratos a termo certo, a companhia pode fazer cessar o contrato de trabalho em qualquer altura, desde que assegure o pagamento das retribuições devidas até ao final do contrato. Se a iniciativa da cessação for do tripulante, deverá apresentá-la com a antecedência mínima de 7 dias.

4- Por razões humanitárias ou outros motivos considerados urgentes, o tripulante pode ser dispensado de apresentar o pré-aviso previsto nos números anteriores.

5- No caso dos tripulantes que exerçam a bordo funções de comandante, imediato, chefe de máquinas e segundo oficial de máquinas, o aviso prévio referido no número anterior não poderá ser inferior a noventa dias.

6- A declaração de cessação deve sempre ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

7- Em caso de violação do pré-aviso referido nos números 1, 2 e 3, o tripulante ficará obrigado a pagar à companhia armadora o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 17.ª-A

Despedimento por iniciativa da companhia

1- A companhia armadora pode proceder ao despedimento do tripulante nas circunstâncias legalmente previstas, designadamente através de despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.

2- Após proceder às consultas e demais diligências previstas na lei, a companhia comunicará por escrito ao tripulante a decisão de fazer cessar o contrato, com a antecedência mínima relativamente à data da cessação, de:

a) 15 dias, no caso de tripulante com antiguidade inferior a um ano;

b) 30 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;

c) 60 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;

d) 75 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

3- O despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do tripulante a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 18.ª

Rescisão por parte do trabalhador

1- Constituem justa causa para rescisão do contrato por parte do tripulante:

a) Se o navio for declarado em más condições de navegabilidade, conforme estipulado no capítulo 1, cláusula 19.ª, da Convenção sobre Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) 1974 e emendas aplicáveis, e/ou Convenção n.º 147 da OIT. O navio será também considerado em más condições de navegabilidade se lhe faltar um ou mais dos certificados prescritos no capítulo 1, cláusulas 12.ª e 13.ª da mesma convenção, desde que a companhia armadora se mostre incapaz de corrigir a situação;

b) A violação do estabelecido no presente AE;

c) A falta de condições de higiene e segurança no trabalho;

d) Lesão dos interesses patrimoniais do tripulante ou ofensa à sua honra;

e) Se o navio tiver sido arrestado (quer pelo tripulante ou não) e desde que permaneça nessa situação por mais de 14 dias;

f) Falecimento do pai, mãe, cônjuge ou filhos, ocorrido a menos de 15 dias do pedido do desembarque e a documentar com certidão de óbito no prazo de 30 dias;

g) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

h) A aplicação de qualquer sanção abusiva por parte dos superiores hierárquicos;

i) A ofensa à honra e dignidade do tripulante quer por parte do armador, quer por parte dos superiores hierárquicos;

j) Nos casos em que a companhia armadora não possa satisfazer as suas obrigações legais como empregador devido a insolvência, mudança de registo do navio ou qualquer outra razão semelhante.

2- O tripulante efetivo terá direito a receber uma compensação de dois meses de retribuição base ao terminar o seu contrato por qualquer das razões acima mencionadas, exceto as previstas nas alíneas *e), f)* e *g)*.

3- Nos casos descritos no número 1 desta cláusula e no número 2 da cláusula 17.ª, as despesas de embarque e repatriamento são de conta da companhia armadora.

4- Em caso de necessidade imperiosa da presença junto do pai, mãe, cônjuge ou filhos, em situação de perigo de vida de qualquer destes familiares, e a documentar no prazo de 15 dias após o repatriamento com atestado médico comprovativo não só da gravidade da doença como da necessidade da sua presença, são também de conta da companhia armadora as despesas de repatriamento.

5- Nos casos de desembarque a pedido do tripulante antes do termo do período contratual ou por qualquer um dos motivos previstos na cláusula 19.ª, quando devidamente justificados, são da conta do tripulante as despesas de repatriamento.

6- O pedido de desembarque pelo tripulante terá sempre de ser apresentado com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias. Se este prazo não for respeitado o valor correspondente aos dias de pré-aviso em falta será remido a dinheiro.

7- Com exceção do despedimento sem justa causa, nos casos dos tripulantes contratados a termo o desembarque rescinde o contrato de trabalho.

Cláusula 19.ª

Disciplina

1- As infrações a seguir mencionadas, quando provadas, constituem justa causa de despedimento e conferem à companhia armadora a possibilidade de rescindir o contrato com o tripulante que estiver a bordo e ao seu serviço, quer imediatamente, quer no final da viagem, conforme o caso e independentemente de qualquer ação judicial que possa vir a ser intentada ao abrigo dos regulamentos referentes a bandeiras de registo (Flag of Registry):

a) Ofensas corporais;

b) Danos voluntários e conscientes provocados ao navio ou a quaisquer bens a bordo;

c) Furto ou posse de bens furtados;

d) Posse de armas ofensivas;

e) Falta constante e consciente de cumprimento dos seus deveres profissionais;

f) Posse ilegal ou tráfico de drogas;

g) Conduta que ponha em perigo o navio ou quaisquer pessoas que estejam a bordo;

h) Conluio no mar com outras pessoas de forma a impedir a continuação da viagem ou o comando do navio;

i) Desobediência às normas referentes à segurança, quer do navio quer de pessoa que esteja a bordo;

j) Dormir em serviço ou faltar ao serviço se essa conduta prejudicar a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;

k) Incapacidade em cumprir um dever devido ao consumo de bebidas ou drogas, prejudicando a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;

l) Fumar, utilizar uma luz direta ou um maçarico elétrico não autorizado em qualquer parte do navio que transporte carga perigosa ou em locais onde seja proibido fumar ou utilizar luzes diretas ou maçaricos não autorizados;

m) Intimidação, repressão e/ou interferências semelhantes com o trabalho de outros tripulantes;

n) Comportamentos que prejudiquem gravemente a segurança e/ou o bom funcionamento do navio;

o) Permitir ou dar origem a que pessoas não autorizadas estejam a bordo do navio enquanto este estiver no mar ou no porto;

p) Desobediência culposa à política de drogas e álcool definida pela companhia armadora.

2- As infrações de menor gravidade podem ser resolvidas através de:

a) Avisos informais feitos pelo comandante; ou

b) Avisos do comandante registados no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da companhia armadora; ou

c) Repreensões por escrito feitas pelo comandante e registadas no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da companhia armadora.

3- São consideradas de menor gravidade as seguintes infrações:

a) As do tipo referido no número 1 desta cláusula que, dadas as circunstâncias do caso em questão, não justifiquem o despedimento;

b) Atos menores de negligência, não cumprimento de obrigações, insubordinação, desobediência e ofensas corporais;

c) Desempenho insatisfatório das suas obrigações;

d) Falta injustificada no local de trabalho ou de comparência no navio.

4- Em caso de infração disciplinar serão adotados os seguintes procedimentos gerais:

a) Apenas o comandante poderá tomar medidas disciplinares formais;

b) As infrações devem ser resolvidas no prazo de 24 horas após o comandante ter tomado conhecimento das mesmas ou se isso não for possível, com a máxima brevidade;

c) Nos casos previstos no número 1 desta cláusula deverá o comandante ouvir o interessado na presença do delegado sindical da respetiva secção ou delegados sindicais das secções envolvidas, se os houver, e do(s) tripulante(s) da mesma nacionalidade mais categorizado(s), e lavrará auto de declarações que será por todos assinado e que constará do diário de bordo. No caso de não haver delegado sindical a audição do interessado deverá ser feita na presença de dois tripulantes da respetiva nacionalidade, se os houver. No caso de não haver mais tripulantes da mesma nacionalidade o auto será assinado por outros dois tripulantes do navio;

d) Nos casos previstos na cláusula 18.ª deverá o tripulante apresentar o assunto ao delegado sindical da respetiva secção, se houver, que procederá junto do comandante nos termos da alínea anterior. No caso de não haver a bordo delegado sindical, o assunto deve ser apresentado ao superior hierárquico;

e) No caso do tripulante se negar a assinar o auto de declarações, esse facto deverá constar do mesmo;

f) Este auto de declarações e o extrato do diário de bordo, farão prova plena dos factos que neles se descrevem perante o júri previsto no número 5 desta cláusula ou perante os tribunais portugueses, se for essa a opção do tripulante;

g) As medidas disciplinares graves tomadas a bordo serão analisadas pela companhia armadora e pelo sindicado e serão analisadas depois da companhia armadora receber um relatório completo;

h) Se um tripulante receber um último aviso por escrito do comandante, então este deverá proceder à rescisão imediata do contrato com justa causa, com autorização da companhia armadora.

Cláusula 20.ª

Viagens

1- O tripulante viajará em avião ou qualquer outro meio de transporte, por opção da companhia armadora, para embarcar em qualquer porto ou ser repatriado. As despesas resultantes de excesso de bagagem, para além de 30 kg, serão por ele suportadas.

2- Ao tripulante desembarcado regularmente (fim do contrato, doença, acidente de trabalho ou nos casos previstos na cláusula 18.ª) serão pagas as despesas em transporte público à escolha da companhia armadora até à localidade mais próxima da sua residência servida pelos referidos transportes.

3- Quando o tripulante desembarcar por motivo de doen-

ça natural, deverá enviar à companhia armadora certificação médica.

4- Quando for declarado medicamente apto para reassumir as suas funções a bordo, deverá comunicá-lo de imediato à companhia armadora, a fim de reassumir as suas funções a bordo ou eventualmente assinar novo contrato.

5- No caso do contrato individual de trabalho expirar durante um período em que o tripulante não esteja embarcado, as despesas de repatriamento serão também suportadas pela companhia armadora.

Cláusula 21.ª

Acerto de contas

A liquidação de contas entre o tripulante e a companhia armadora será feita depois do desembarque.

Cláusula 22.ª

Reembarque

1- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à companhia armadora, até ao 21.º dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após desembarque.

2- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da companhia armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida na cláusula seguinte.

3- O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 1 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à companhia armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da companhia armadora). A companhia armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

Cláusula 23.ª

Gratificação de reembarque

1- A partir de 1 de abril de 2013, sempre que o tripulante não efetivo das categorias de mestrança e marinhagem seja considerado para reembarque e celebre um novo contrato, a companhia armadora pagar-lhe-á uma gratificação correspondente ao valor constante da coluna 1 da tabela de retribuições (anexo I), mas nunca excedendo o equivalente a um mês.

2- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à companhia armadora, até ao 21.º dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após desembarque.

3- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da companhia armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida nesta cláusula.

4- O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 2 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à companhia armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da companhia armadora). A companhia armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

5- O tripulante cujo contrato de trabalho cesse por motivo de acidente de trabalho, doença ou morte de familiar do 1.º grau, não perderá o direito à gratificação prevista nesta cláusula desde que comunique a sua disponibilidade à companhia armadora logo que recuperado ou, nos termos do número 2 da cláusula anterior, no caso de desembarque por motivo de morte de familiares.

Cláusula 24.ª

Alimentação, instalações, equipamento de trabalho e lazer

1- Constitui encargo da companhia armadora o fornecimento de ferramentas, equipamento e roupas de trabalho, de proteção e de segurança, de uso profissional, utilizados pelos tripulantes, de acordo com os padrões adotados pela companhia armadora, bem como os utensílios determinados por condições de habitabilidade, nomeadamente roupas de cama, serviço de mesa, alimentação suficiente e de boa qualidade, artigos de higiene e condições de bem-estar a bordo de acordo com a Recomendação da OIT n.º 138 (1970).

2- Para além do disposto no número anterior, os oficiais têm ainda direito a um subsídio anual de 250,00 € para aquisição do respetivo uniforme.

Cláusula 25.ª

Licença para formação

1- A companhia armadora concederá licenças para formação nas escolas de ensino náutico aos tripulantes que o solicitem, até aos limites anualmente por ela estipulados, mas que não serão inferiores a duas licenças para oficiais e outras duas para tripulantes das categorias de mestrança e marinhagem.

2- Durante o período de frequência escolar, o tripulante terá direito a receber uma importância mensal equivalente à retribuição base (coluna 1 da tabela salarial aplicável), correspondente à função exercida no momento da concessão da licença de formação.

3- No final de cada período escolar o tripulante deverá enviar à companhia armadora comprovativo da frequência efetiva do curso e as notas de avaliação.

4- No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, de insucesso escolar por absentismo ou falta de aproveitamento, cessa de imediato a licença de formação e o tripulante retomará o serviço a bordo, na função anteriormente exercida.

5- A concessão da licença fica ainda dependente da aceita-

ção, por parte do tripulante, da manutenção do vínculo contratual com companhia armadora por, pelo menos, o dobro do tempo de duração da licença de formação.

Cláusula 26.ª

Política de drogas e álcool

1- O tripulante deve observar a política de drogas e álcool estabelecida pela companhia armadora, a qual consta como anexo IV a este contrato, de forma a satisfazer as exigências operacionais do navio em que estiver embarcado.

2- A companhia armadora entregará a cada tripulante um exemplar das normas em vigor, bem como das alterações que no futuro vierem a ser introduzidas.

Cláusula 27.ª

Dever de confidencialidade

É dever do tripulante guardar lealdade à companhia armadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, políticas internas ou negócios, de que venha a ter conhecimento no âmbito da sua atividade profissional.

Cláusula 28.ª

Fontes de direito e jurisdição

1- Como fontes de direito supletivo deste AE as partes aceitam:

a) As convenções relativas aos tripulantes, aprovadas pela OIT, IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo país de registo do navio;

b) A legislação portuguesa aplicável ao Registo Internacional da Madeira (MAR).

2- Na resolução das questões emergentes das relações de trabalho não contidas nas disposições do presente acordo de empresa, recorre-se à legislação do porto de recrutamento do tripulante, ou do porto de registo do navio, conforme for mais favorável ao tripulante.

3- Para efeitos deste acordo de empresa, entende-se como porto de recrutamento o porto de Lisboa.

4- Em virtude de a United European Car Carriers, Unipessoal L.da ser representada pela UECC Portugal - Gestão de Recursos Humanos Unipessoal, L.da, qualquer notificação efetuada à segunda considera-se, para todos os efeitos legais e contratuais, como sendo efetuada à primeira.

Cláusula 29.ª

Representação sindical

1- A companhia armadora reconhece como representantes sindicais dos tripulantes os sindicatos subscritores.

2- Assim, à Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR e aos seus sindicatos federados, SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia, SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante, SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante e SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, filiados na ITF - International Transport Workers Federation, compete a autoridade e a responsabilidade de promover eventuais ações sindicais.

3- Ao aceitar todo o acordo o tripulante concorda contribuir com 1 % da sua retribuição mensal constante de presente acordo, obrigando-se a companhia armadora a enviar todos os meses ao SITEMAQ, ao SMMCMM, ao SINCOMAR e ao SEMM as contribuições sindicais.

Cláusula 30.ª

Proibição de renúncia

A companhia armadora compromete-se a não pedir ou requerer a qualquer tripulante que assine algum documento em que renuncie ou transfira os seus direitos, ou ainda que o tripulante aceite ou prometa aceitar variações aos termos deste acordo ou devolver à companhia armadora, seus empregados ou agentes quaisquer salários (incluindo retroativos) ou outros emolumentos devidos ou a serem devidos segundo este acordo; e a companhia armadora concorda que qualquer documento já existente deverá ser considerado nulo e sem efeito legal.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e duzentos e vinte e um trabalhadores.

ANEXO I

Tabela de retribuições mensais de contratados a termo

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2021)

Table of monthly wages for temporary contract in force during 2021

(Em euros)

		1	2	3	4	5	6
Categoria	Rank	Retribuição base	Sáb./Dom./ Fer.	Trab. extra garantido	Férias/Natal/ Descanso	Total mês	Valor hora extra
Comandante	Master	2 490,18	1 992,14	1 357,63	622,56	6 462,51	
Imediato	Chief officer	1 930,61	1 544,49	1 052,55	482,64	5 010,29	
Oficial chefe quarto navegação II	Oow/ll	1 575,41	1 260,33	858,90	393,84	4 088,48	
Oficial chefe quarto navegação I	OOW/l	1 282,86	1 026,29	699,40	320,71	3 329,26	
Chefe máquinas	Chief engineer	2 202,88	1 762,30	1 200,99	550,71	5 716,88	
2.º oficial máquinas	2nd engineer	1 831,62	1 465,30	998,59	457,92	4 753,43	
Oficial máquinas Chefe quarto	Engine Oow	1 282,86	1 026,29	699,40	320,71	3 329,26	
Oficial eletricista	ETO	1 888,87	1 511,10	1 029,80	472,23	4 902,00	
Praticante	Cadet	665,00	532,00		166,25	1 363,25	
Artífice	Fitter	842,04	673,63	459,07	210,51	2 185,26	7,29
Contramestre*	Bosun	784,12	627,30	427,50	196,03	2 034,94	6,79
Cozinheiro	Cook	784,12	627,30	427,50	196,03	2 034,94	6,79
Mecânico	Mechanic	715,30	572,24	389,98	178,83	1 856,34	6,19
Marinheiro 1.ª	A/B	701,83	561,46	382,63	175,46	1 821,38	6,07
Aj. motorista	Ass/ motorman	701,83	561,46	382,63	175,46	1 821,38	6,07
Emp. câmaras	Steward	665,00	532,00	362,55	166,25	1 725,80	5,75
Aj. cozinheiro	Cook ass.	665,00	532,00	362,55	166,25	1 725,80	5,75
Marinheiro 2.ª Chegador	O/S wiper	665,00	532,00	362,55	166,25	1 725,80	5,75
Segurança	Security guard	665,00	532,00	362,55	166,25	1 725,80	5,75

ANEXO II

Tabela de retribuições mensais de efetivos

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2021)

Table of monthly wages for permanent contract in force during 2021

(Em euros)

		1	2	3	4	6
Categoria	Rank	Retribuição base	Sáb./Dom./Fer.	Trab. extra garantido	Férias/Natal	Retribuição mensal total
Comandante	Master	2 490,18	1 328,10	905,08	415,04	5 138,40
Imediato	Chief officer	1 930,61	1 029,66	701,70	321,76	3 983,73
Oficial chefe quarto navegação II	Officer in charge of watch II	1 575,41	840,22	572,60	262,56	3 250,79
Oficial chefe quarto navegação I	Officer in charge of watch I	1 282,86	684,19	466,27	213,81	2 647,13
Chefe máquinas	Chief engineer	2 202,88	1 174,87	800,66	367,14	4 545,55
2.º oficial máquinas	2nd engineer	1 831,62	976,86	665,72	305,28	3 779,48
Oficial máquinas chefe quarto	Engine officer in charge of watch	1 282,86	684,19	466,27	213,81	2 647,13
Oficial eletricista	ETO	1 888,87	1 007,40	686,53	314,82	3 897,62

ANEXO III

Lista de navios da frota UECC

AUTOPREMIER	AUTOPRESTIGE
AUTOPRIDE	AUTOPROGRESS
AUTOSKY	AUTOSTAR
AUTOSUN	AUTO ECO
AUTO ENERGY	

ANEXO IV

Política de drogas e álcool da UECC

Esta política aplica-se a todos os tripulantes que se encontrem a trabalhar a bordo dos navios da UECC. Também se aplica a clientes, convidados, autoridades portuárias e empregados da UECC que visitem os navios.

O objetivo da UECC é promover locais de trabalho seguros, satisfação no trabalho, empregados saudáveis e um bom ambiente de trabalho. Queremos evitar quaisquer acidentes, durante o período de trabalho ou de lazer, que possam estar relacionados com problemas de álcool ou drogas entre os tripulantes a bordo dos navios.

A UECC adotou uma política de «tolerância zero» relativamente ao álcool e às drogas. Isto significa que é proibida a venda de álcool e drogas ilícitas, consumidas ou adquiridas a bordo do navio e, desde que esteja a bordo do navio, nenhum tripulante poderá estar sob a influência de álcool ou drogas ilícitas.

Se o comandante suspeitar que alguém está sob a influência de álcool, deverá mandar proceder ao teste de alcoolemia na presença de duas testemunhas (sendo pelo menos uma delas de classe idêntica à do tripulante em causa) e do supervisor da proteção do ambiente. Se o resultado do teste demonstrar que a pessoa está sob a influência de álcool, o comandante poderá mandar chamar as autoridades marítimas.

Setúbal, 23 de fevereiro de 2021.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

Pela United European Car Carriers, Unipessoal L.da:

Rosa Maria Antero Campos Mestre, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de março de 2021, a fl. 153 do livro n.º 12, com o n.º 75/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/ 2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial

Alteração salarial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1- O presente AE aplica-se em território nacional à empresa Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.da, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.ª (Adesão individual ao contrato).

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3 a 8- *(Mantêm a redação em vigor.)*

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais para 2021

A - Área marítima e hotelaria de bordo

Tabela I - Aplicável a embarcações de qualquer tipo, com lotação superior a 25 passageiros, quando em cruzeiros com duração igual ou superior a um dia e serviço de catering a bordo.

A vigorar de 1 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II	993,00	1 023,00	1 054,00	1 086,00	1 119,00	1 153,00	1 188,00
II	Chefe cozinha Diretor cruzeiro I Maquinista prático 1.ª	951,00	980,00	1 010,00	1 041,00	1 073,00	1 106,00	1 140,00

III	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe sala Cozinheiro 1.ª Maquinista prático 2.ª	925,00	953,00	982,00	1 012,00	1 043,00	1 075,00	1 108,00
IV	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2.ª Empregado bar 1.ª Empregado mesa 1.ª Maquinista prático 3.ª Rececionista	883,00	910,00	938,00	967,00	997,00	1 027,00	1 058,00
V	Ajudante maquinista Marinheiro TL	789,00	813,00	838,00	864,00	890,00	917,00	945,00
VI	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3.ª Empregado bar 2.ª Empregado mesa 2.ª Marinheiro 2.ª TL	761,00	784,00	808,00	833,00	858,00	884,00	911,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	730,00	752,00	775,00	799,00	823,00	848,00	874,00
VIII	Copeiro	673,00	694,00	715,00	737,00	760,00	783,00	807,00

Tabela II - Aplicável a embarcações com qualquer tipo de lotação, em cruzeiros locais.

A vigorar de 1 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Skipper	861,00	887,00	914,00	942,00	971,00	1 001,00	1 032,00
II	Maquinista prático 1.ª	826,00	851,00	877,00	904,00	932,00	960,00	989,00
III	Assistente bordo II Cozinheiro 1.ª Maquinista prático 2.ª	807,00	832,00	857,00	883,00	910,00	938,00	967,00
IV	Assistente bordo I Cozinheiro 2.ª Empregado bar 1.ª Empregado mesa 2.ª Maquinista prático 3.ª	796,00	820,00	845,00	871,00	898,00	925,00	953,00
V	Ajudante maquinista Marinheiro TL	728,00	750,00	773,00	797,00	821,00	846,00	872,00

VI	Ajudante cozinha Cozinheiro 3.ª Empregado bar 2.ª Empregado mesa 2.ª Marinheiro 2.ª TL	688,00	709,00	731,00	753,00	776,00	800,00	824,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	665,00	685,00	706,00	728,00	750,00	773,00	797,00

Nota - Os trabalhadores inseridos na tabela II que prestem ocasionalmente serviço nas embarcações a quem se aplica a tabela I, têm direito, nesses dias, ao acréscimo salarial correspondente.

B - Área de gestão, administrativa e comercial

A vigorar de 1 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 681,00	1 732,00	1 784,00	1 838,00	1 894,00	1 951,00	2 010,00
II	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas	1 089,00	1 122,00	1 156,00	1 191,00	1 227,00	1 264,00	1 302,00
III	Assessor direção II Chefe de serviços I Promotor comercial II Técnico administrativo III Técnico informática III Técnico operacional III	959,00	988,00	1 018,00	1 049,00	1 081,00	1 114,00	1 148,00
IV	Assessor direção I Promotor comercial I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II Técnico operacional II	893,00	920,00	948,00	977,00	1 007,00	1 038,00	1 070,00
V	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I Técnico operacional I	826,00	851,00	877,00	904,00	932,00	960,00	989,00
VI	Assistente administrativo II Assistente operacional II Motorista II Telefonista/Rececionista II	764,00	787,00	811,00	836,00	862,00	888,00	915,00
VII	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Motorista I Telefonista/Rececionista I	688,00	709,00	731,00	753,00	776,00	800,00	824,00
VIII	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza Trabalhador agrícola/Pecuário	675,00	696,00	717,00	739,00	762,00	785,00	809,00

IX	Vendedor de cruzeiros*	665,00	685,00	706,00	728,00	750,00	773,00	797,00

* À retribuição base mensal acresce comissões de vendas.

C - Área de hotelaria de terra

A vigorar de 1 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Chefe de receção Chefe de cozinha	925,00	953,00	982,00	1 012,00	1 043,00	1 075,00	1 108,00
II	Cozinheiro 1.ª	813,00	838,00	864,00	890,00	917,00	945,00	974,00
III	Empregado de mesa principal Rececionista principal	730,00	752,00	775,00	799,00	823,00	848,00	874,00
IV	Empregado de mesa 1.ª Rececionista 1.ª Cozinheiro 2.ª	710,00	732,00	754,00	777,00	801,00	826,00	851,00
V	Ajudante de cozinha Camareira/Empregada de quartos Empregado de mesa 2.ª Porteiro/Trintanário Rececionista 2.ª	674,00	695,00	716,00	738,00	761,00	784,00	808,00
VI	Bagageiro	665,00	685,00	706,00	728,00	750,00	773,00	797,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 80 trabalhadores.

Porto, 25 de fevereiro de 2021.

Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.da:

Licínia Maria Correia Leite, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 24 de março de 2021, a fl. 153 do livro n.º 12, com o n.º 73/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2020.

Cláusula 2.ª

Âmbito

O AE aplica-se a toda a atividade marítima exercida pela TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA, obrigando esta e, por outra parte, os sindicatos contratantes e os trabalhadores ao serviço da TINITA por aqueles representados, em todo o território nacional e viagens internacionais, nas operações de reboque e salvamento.

Cláusula 3.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021 e serão revistas anualmente.

Cláusula 18.ª

Perda de haveres

Em caso de roubo, comprovado naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 271,00 € por cada trabalhador.

Cláusula 19.ª

Viagens

O armador obriga-se a efetuar seguros de viagem excluindo as deslocações à monoboia no valor de 23 380,00 € (vinte e três mil e trezentos e oitenta euros) para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

Cláusula 20.ª

Morte ou incapacidade do trabalhador

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- O armador efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 23 380,00 € (vinte e três mil e trezentos e oitenta euros), valor que será pago ao cônjuge sobrevivo e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendestes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

SECÇÃO III

Regime de trabalho de inspeção e assistência à monoboia

Cláusula 32.ª-A

Horário de trabalho

1- Os trabalhadores que sejam chamados a exercer funções no rebocador «Barra de Viana» para inspeção e assistência à monoboia, cumprem um horário de trabalho das 8h00 às 18h00, nos dias úteis.

2- O transporte para Leixões e de Leixões para o respetivo porto, bem como as refeições naquela localidade (almoço) são por conta da empresa.

3- Todo o trabalho que for prestado para além do horário previsto no número 1, quer em dias úteis, quer em sábados, domingos ou feriados, será remunerado como trabalho suplementar de acordo com as regras estabelecidas no CCT do tráfego fluvial.

Cláusula 32.ª-B

Complementos de retribuição

1- Sobre a remuneração base e diuturnidades acrescem os seguintes valores:

(i) 35 % pago a título de IHT - Isenção de Horário de Trabalho;

(ii) 25 % pago a título de disponibilidade, entendendo-se a disponibilidade para prestar serviço em período de descanso, se para tal for chamado;

(iii) 10 % pago a título de subsídio compensatório, por conta do trabalho prestado no período de pausa para almoço que não possa ser cumprido no horário estabelecido na convenção coletiva aplicável.

2- O IHT dos oficiais adstritos a esta atividade é o previsto no número 5 da cláusula 27.ª, no valor de 30 % da retribuição base mensal.

ANEXO I

Diuturnidades

(Cfr. cláusula 11.ª do AE)

Oficiais:

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da mesma empresa armadora, o inscrito marítimo adquire direito a uma diuturnidade, no valor de 14,58 € cada, não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

Marítimos:

Por cada dois anos de antiguidade na empresa armadora de tráfego local, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de 5 % sobre o vencimento base nela praticado, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

ANEXO II

Custos de deslocação

(Cfr. cláusula 16.ª, número 1 do AE)

Distância em km	Valor em €
Até 20	6,30
De 21 a 50	12,20
De 51 a 75	17,80
De 76 a 100	21,00
De 101 a 150	30,00
De 151 a 200	35,00
De 201 a 300	47,00
De 301 a 400	58,20
Maior que 400	70,20

ANEXO III

Subsídio de embarque

(Cfr. cláusulas 24.ª e 32.ª do AE)

Dias de mar inferiores a 12 horas	79,00 €
Em viagem de mar, dias passados integralmente em terra	79,00 €
Dias de mar em trabalho na costa com rebocador baseado em porto	87,00 €
Dia esporádico em Leixões	87,00 €
Dia de mar normal	
Mestre (1)	130,00 €
Maquinista (2)	125,00 €
Maquinista, mestre e marinheiro (3)	120,00 €
Outros	109,00 €

(1) - Mestre costeiro/contramestre a desempenhar as funções de comandante.

(2) - Maquinista prático a desempenhar as funções de chefe de máquinas.

(3) - Maquinista prático a desempenhar as funções de oficial chefe de quartos de máquinas; mestre costeiro/contramestre a desempenhar as funções de oficial chefe de quartos de navegação; marinheiro a desempenhar as funções de cozinheiro.

ANEXO IV

Tabela salarial

Comandante	3 928,00 €
Chefe de máquinas	3 825,00 €
Imediato	3 210,00 €
Mestre tráfego local (sup. 400 HP)	703,00 €
Mestre tráfego local (201 a 400 HP)	689,00 €
Marinheiro tráfego local	666,00 €
Maquinista prático 1.ª classe	703,00 €
Maquinista prático 2.ª classe	689,00 €
Maquinista prático 3.ª classe	679,00 €
Ajudante maquinista	666,00 €
Cozinheiro	666,00 €

Notas:

1- O cozinheiro tem direito a um subsídio de função no valor 426,30 €. Este subsídio mensal será pago 14 meses por ano.

2- O subsídio de alimentação, os valores de pequeno-almoço e ceia e os valores de almoço e jantar, presentes no CCT do tráfego fluvial, serão aumentados em 1,5 % para os seguintes valores:

Subsídio de alimentação - 5,80 €;

Subsídio de alimentação em cartão refeição - 7,90 €;

Pequenos-almoços/ceias - 2,70 €;

Almoços/jantares - 6,80 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção uma empresa e quarenta e cinco trabalhadores.

Lisboa, 12 de janeiro de 2021.

Pela TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA:

João Carlos Batuca Guitana, na qualidade de procurador.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR:

José Manuel de Morais Teixeira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante - SEMM:

João de Deus Gomes Pires, mandatário.

Depositado em 24 de março de 2021, a fl. 153 do livro n.º 12, com o n.º 72/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e outro - Alteração salarial e outras

A 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato, outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017, e respectiva revisão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2020, acordam alterar o referido acordo de empresa nos termos seguintes:

Artigo 1.º

Os anexos II e III do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017 e respectiva revisão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3 de 22 de janeiro de 2020, passam a ter a

redação seguinte, com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2019, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.ª do acordo de empresa:

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):

a) Grupos A e B - 881,50 euros;

b) Grupo C - A correspondente à retribuição mínima mensal garantida.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.ª, número 3):

Nível	Retribuição base (em euros)
	A partir de 1 de janeiro de 2019
18	2 793,19
17	2 525,65
16	2 349,78
15	2 164,77
14	1 980,61
13	1 797,56
12	1 650,24
11	1 520,12
10	1 359,65
9	1 250,52
8	1 132,86
7	1 048,36
6	996,21
5	881,50
4	765,17
3	665,21
2	604,80
1	604,80

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.ª, números 3 e 4): 19,83 euros.

4- Diuturnidades (cláusula 66.ª): 42,06 euros.

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.ª, número 1): 9,65 euros.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.ª, número 2): 152 293,87 euros.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.ª, número 2): 152 293,87 euros.

8- Subsídio infantil (cláusula 88.ª, número 1): 25,85 euros.

9- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89.ª, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,73 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,61 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,46 euros;

d) Ensino secundário - 61,29 euros;

e) Ensino superior - 70,22 euros.

ANEXO III

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 92.ª (valores em euros):

Por cada trabalhador no activo	128,73
Por cada reformado	89,01
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	38,52

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Artigo 2.º

Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 105 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Lisboa, 18 de fevereiro de 2020.

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Sandra Isabel Teixeira Campos, na qualidade de mandatária.

Pedro Miguel Ribas Fontes Guimarães, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro, na qualidade de mandatário.

João Miguel da Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato:

Cristina Maria Damião de Jesus, na qualidade de mandatária.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de março de 2021, a fl. 154 do livro n.º 12, com o n.º 76/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/ 2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio que passa a denominar-se ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de fevereiro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2007.

CAPÍTULO I

(Denominação, duração, fins e sede)

Artigo 1.º

A ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares, é uma pessoa colectiva de direito privado e sem fins lucrativos, tendo duração ilimitada, resultando da fusão com a ACOPE - Associação dos Comerciantes de Pescado.

Artigo 2.º

A ALIF é uma associação patronal, com duração por tempo ilimitado, tendo por objectivo a defesa e a promoção dos interesses colectivos dos sectores industriais e comerciais que representa:

- Comércio de pescado fresco e congelado;
- Congelação de alimentos pré-cozinhados;
- Entrepostos frigoríficos;
- Fabrico de gelo;
- Transformação e congelação de hortícolas;
- Transformação e congelação de pescado.

Artigo 3.º

São fins da associação:

a) Assegurar a representação colectiva dos associados perante quaisquer entidades públicas ou privadas nacionais ou internacionais;

b) Definir linhas gerais de actuação, defesa e harmonização dos interesses dos sectores que representa junto das instituições nacionais e, directamente ou através dos órgãos de poder nacionais, junto das instituições comunitárias;

c) Colaborar com os poderes públicos em estudos e iniciativas que visem o incremento dos sectores, a actualização e aperfeiçoamento da legislação que rege as actividades em causa e bem assim participar em todas as medidas ou providências desencadeadas com vista à melhoria de condições dos sectores;

d) Proporcionar às empresas associadas serviços destinados a apoiar e incentivar o respectivo desenvolvimento;

e) Cooperar com os associados na reestruturação dos sectores, prevenindo a concorrência ilícita e orientando-os para a melhoria da qualidade dos serviços, através de inovações técnicas e a rentabilidade social das empresas;

f) Promover e organizar seminários, conferências e reuniões de informação para os seus membros, bem como editar publicações de interesse geral e particular para os sectores e difundir conhecimentos úteis de carácter especializado;

g) Negociar, nos termos da lei, convenções colectivas de trabalho em nome de todos ou parte dos seus membros;

h) Prosseguir quaisquer outros objectivos, permitidos por lei e que sejam de interesse para os sectores.

Artigo 4.º

Para a consecução dos fins indicados no artigo anterior compete à associação promover e praticar, em geral, tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico, económico e social dos sectores que representa.

Artigo 5.º

1- A associação tem a sede em Lisboa, no Largo de S. Sebastião da Pedreira, n.º 31, 4.º, podendo estabelecer qualquer tipo de representação onde tal se justifique.

2- A associação tem a área correspondente ao território nacional.

Artigo 6.º

A ALIF é livre de, com outras associações, constituir uniões ou federações, integrar-se em organismos internacionais da sua especialidade, ou redes particulares, e estabelecer com organizações nacionais e internacionais os acordos e protocolos que interessem aos sectores e que sejam permitidos por lei.

CAPÍTULO II

(Dos associados)

Artigo 7.º

1- Podem fazer parte da associação as empresas singulares ou colectivas ou quaisquer outras entidades que exerçam ou venham a exercer de forma efectiva na área da associação qualquer das actividade de indústria e comércio enumeradas supra no artigo 2.º

2- A admissão de associados é da competência da direcção, mediante pedido dos interessados, que indicarão, de entre os sectores de actividade elencados no artigo 2.º, aquele(s)

a que pretendem pertencer, consoante o(s) objecto(s) prosseguido(s).

Artigo 8.º

São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do artigo 23.º, número 2;

d) Apresentar as reclamações e as sugestões que julguem mais convenientes à realização dos fins estatuários;

e) Requerer a intervenção da associação na defesa dos seus interesses, sempre que necessário;

f) Utilizar os serviços que forem criados, nas condições aprovadas;

g) Frequentar as instalações da associação e utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas;

h) Usufruir de todos os benefícios e regalias que a associação deva proporcionar-lhes.

Artigo 9.º

São deveres dos associados:

a) Pagar pontualmente as quotas e jóias, bem como outros encargos que forem aprovados em assembleia geral;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;

c) Comparecer e tomar parte nas assembleias gerais e, bem assim, nos trabalhos das reuniões dos demais órgãos da associação e das comissões ou grupos de trabalho, tais como os sectoriais, para que forem convocados, eleitos ou designados;

d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação e consecução dos seus fins;

e) Cumprir as deliberações dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos;

f) Zelar pelos interesses e prestígio da ALIF e contribuir com um correcto exercício para a dignificação e solidariedade da classe.

Artigo 10.º

1- Perdem a qualidade de associados:

a) Os que tenham cessado a sua actividade nos sectores;

b) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;

c) Os que, tendo em débito quaisquer encargos ou mais de um ano de quotas, não liquidarem as dívidas no prazo que lhes for comunicado.

2- O sócio que haja perdido esta qualidade e se afaste ou seja afastado da associação não tem direito algum à reposição das importâncias com que para ela haja contribuído.

CAPÍTULO III

(Dos órgãos da associação e dos sectores de actividade)

SECÇÃO I

(Das disposições gerais)

Artigo 11.º

Os órgãos da associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 12.º

Os membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos em assembleia geral e exercerão as suas funções por períodos de três anos.

Artigo 13.º

O desempenho de funções nos órgãos da associação é gratuito, sem prejuízo do reembolso das despesas de representação a que o exercício dos cargos der lugar.

Artigo 14.º

Podem fazer parte dos referidos órgãos todos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 15.º

1- As empresas colectivas designarão um representante efectivo e, oportunamente um suplente, que em seu nome desempenharão os cargos.

2- As substituições de representantes são sempre permitidas mas terão de ser devidamente fundamentadas à direcção, sem o que não serão aceites.

Artigo 16.º

1- Quando qualquer empresa deixar de ser associada ou renuncie ao cargo, abrirá vaga no órgão de que fizer parte.

2- As vagas ocorridas serão preenchidas na forma prevista no artigo 31.º, número 3.

SECÇÃO II

(Da assembleia geral)

Artigo 17.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos direitos sociais.

Artigo 18.º

São atribuições da assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa e os membros da direcção e do conselho fiscal;

b) Deliberar sobre a aprovação do relatório, balanço e contas de cada exercício, bem como sobre o orçamento anual;

c) Fixar, mediante proposta da direcção, ouvido o conselho fiscal, as jóias e quotas a pagar por cada associado;

d) Autorizar a direcção, ouvido o conselho fiscal, a contrair empréstimos e a adquirir ou alienar bens imóveis;

e) Pronunciar-se sobre todas as questões que nos termos legais ou estatuários lhe sejam submetidos;

f) Deliberar sobre a eventual alteração dos estatutos e a dissolução ou fusão da associação;

g) Destituir a mesa, a direcção, o conselho fiscal ou qualquer dos seus membros, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 19.º

1- A assembleia geral é dirigida por uma mesa constituída por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2- O presidente será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelos secretários, segundo a ordem do número anterior.

3- Quando tenha lugar uma reunião e não se encontrar presente nem o presidente nem qualquer dos secretários, tomará a presidência um presidente escolhido pela assembleia. Ao presidente ad hoc cabe a designação dos secretários da reunião da assembleia.

Artigo 20.º

O presidente da mesa da assembleia geral pode participar, sem direito de voto, nas reuniões da direcção, do conselho fiscal e dos grupos de trabalho.

Artigo 21.º

Incumbe ao presidente:

a) Convocar as reuniões, preparar a ordem de trabalhos e dirigir o funcionamento da assembleia;

b) Dar posse aos sócios eleitos e seus representantes para os órgãos da associação;

c) Decidir sobre os pedidos de escusa e recusa apresentados pelos titulares dos órgãos da associação.

Artigo 22.º

Incumbe aos secretários:

a) Substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos;

b) Redigir as actas;

c) Elaborar o expediente da assembleia.

Artigo 23.º

1- A assembleia reunirá ordinariamente:

a) Até 31 de dezembro de cada ano para votação do orçamento e eleições dos respectivos órgãos;

b) Até 31 de março de cada ano para votação do relatório, balanço e contas de exercício.

2- A assembleia reúne extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente por sua iniciativa, a pedido da direcção ou do conselho fiscal ou de um número de associados não inferior a cinco.

3- Para destituição dos corpos directivos dos órgãos da associação a convocação da assembleia terá de ser requerida, pelo menos, por um terço dos associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 24.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou seu substituto, por carta ou por meio electrónico, enviada a todos os sócios com a antecedência mínima de dez dias a contar da data em que a reunião terá lugar.

2- Das convocatórias constará dia, hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

Artigo 25.º

1- As assembleias só poderão funcionar em primeira convocação desde que esteja presente a maioria numérica dos associados, e, em segunda, com qualquer número, meia hora depois da hora marcada para o início dos trabalhos.

2- Qualquer associado pode votar através de outro a quem, para o efeito, emita a competente credencial, não podendo, contudo, em cada assembleia, nenhum sócio prevalecer-se do mandato de mais de cinco outros associados.

Artigo 26.º

1- Nas reuniões só podem ser discutidos e votados assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- São nulas quaisquer deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos, e bem assim os que contrariem a lei e os presentes estatutos.

Artigo 27.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos, mas as que respeitam à dissolução da associação, alteração de estatutos e destituição dos dirigentes votados, pelo menos, por dois terços dos associados presentes.

2- Para a tomada de deliberação para que se exija maioria qualificada, qualquer associado pode requerer votação secreta. Neste caso, a verificar-se empate na votação, o presidente tem voto de desempate.

Artigo 28.º

1- A votação é nominal ou por levantados ou sentados.

2- Só se procederá a votação nominal quando o requerer qualquer dos associados presentes.

Artigo 29.º

1- Apenas podem tomar parte nas votações os sócios que se encontrem no gozo dos seus direitos associativos.

2- Nenhum sócio terá direito de voto em assuntos que directamente lhe respeitem.

Artigo 30.º

1- Da reunião é lavrada acta com o relato dos trabalhos, a indicação das deliberações tomadas, o número de associados presentes e o resultado das votações.

2- As actas são assinadas pelo presidente e secretários da mesa.

SECÇÃO III

(Da direcção)

Artigo 31.º

1- A representação e gerência administrativa da associação compete a uma direcção composta por sete elementos, sendo um presidente, dois vice-presidentes, e os restantes vogais. A direcção deverá ser constituída por no mínimo um elemento de cada setor ou sub-sector referidos no artigo 2.º, sendo dois elementos do sector de pescado fresco e congelado.

2- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sendo obrigatoriamente uma destas assinaturas do presidente ou de um vice-presidente em todos os documentos de suporte que importem a efectivação de pagamentos.

3- Quando ocorrer qualquer vaga, será ela preenchida por escolha feita conjuntamente pela mesa da assembleia geral, pelos restantes membros da direcção e pelo conselho fiscal até à primeira assembleia eleitoral.

4- O disposto no número anterior não se aplica quando no decurso do mandato ocorrerem vagas em número superior a metade dos membros da direcção, hipótese que, a verificar-se, determinará nova eleição para aquele órgão.

Artigo 32.º

Compete à direcção:

a) Representar a associação em juízo e fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;

c) Cumprir as disposições legais e estatuárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral o orçamento e o relatório e contas do exercício, estes últimos acompanhados do parecer do conselho fiscal;

e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;

f) Praticar tudo quanto for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respectivo sector de actividade.

Artigo 33.º

1- Cabe especialmente ao presidente:

a) Convocar as reuniões da direcção e dirigir os seus trabalhos;

b) Velar pela execução das deliberações da direcção;

c) Dar despacho ao expediente de urgência e providenciar em todos os casos que não possam esperar por reunião da direcção.

2- O presidente poderá delegar em qualquer outro elemento da direcção funções respeitantes à prática de qualquer acto da sua competência.

Artigo 34.º

1- A direcção reunirá ordinariamente pelo menos uma vez bimensalmente e extraordinariamente sempre que entendido necessário.

2- As reuniões só poderão efectuar-se quando estiver presente a maioria legal dos elementos da direcção.

3- As deliberações serão tomadas por maioria de votos presentes, tendo o presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

4- De cada reunião será lavrada acta, com relato dos trabalhos e indicação das deliberações tomadas e dos membros presentes.

Artigo 35.º

Pode a direcção delegar poderes de representação a qualquer dos seus membros ou em qualquer associado para a representar nos actos que para cada caso expressamente se indicarem.

Artigo 36.º

1- Os membros da direcção respondem solidariamente pelas irregularidades cometidas no exercício das suas funções.

2- Ficam, porém, isentos de responsabilidade aqueles que expressamente tenham votado contra as deliberações tomadas ou que, não tendo participado nas respectivas reuniões, consignem em acta a sua discordância na primeira reunião a que compareçam.

3- Só irregularidades graves cometidas no exercício dos cargos ou da actividade económica podem fundamentar a destituição dos membros da direcção.

Artigo 37.º

Nos seus impedimentos temporários, o presidente será substituído por qualquer um dos vice-presidentes.

SECÇÃO IV

(Do conselho fiscal)

Artigo 38.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, dos quais um será o presidente, ocupando os restantes cargos de 1.º e 2.º vogais.

Artigo 39.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a contabilidade da associação, conferir a caixa e fiscalizar os actos da direcção e os serviços;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção, bem como sob quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos e aqueles cuja resolução dependa estatuariamente do seu parecer;

c) Pronunciar-se, caso pretenda, sobre as eventuais alterações às quotas devidas à associação, antes de serem submetidas à assembleia geral;

d) Propor as iniciativas que entenda de interesse para a associação, submetendo-as à direcção ou à assembleia geral;

e) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias.

Artigo 40.º

Aplicam-se ao conselho fiscal, com as necessárias adaptações, as disposições da secção anterior.

SECÇÃO V

(Dos sectores de actividade)

Artigo 41.º

Na composição das listas eleitorais deve ser reflectida a diversidade sectorial da associação.

Artigo 42.º

Os associados de cada sector de actividade podem reunir restritamente, deliberando sobre matérias específicas dos mesmos e propondo a adopção de actuações à direcção.

CAPÍTULO IV

(Das eleições; do exercício dos cargos directivos; da destituição dos dirigentes)

SECÇÃO I

(Do processo eleitoral)

Artigo 43.º

1- A apresentação de candidatura aos corpos sociais terá lugar até cinco dias antes do dia marcado para a eleição.

2- Podem apresentar candidaturas a direcção da associação e, pelo menos, quinze associados.

3- A apresentação consiste na entrega ou envio das listas, com a designação dos membros a eleger, devendo ser subscritas pelos candidatos, em sinal de aceitação, e pelos sócios proponentes.

4- Tratando-se de pessoas colectivas, devem elas ser identificadas não só pela referência à firma ou denominação, mas também pela indicação de um seu representante e um substituto, aos quais caberão o desempenho dos cargos, em caso de eleição.

5- As pessoas colectivas associadas poderão fazer-se representar por quem não seja legal representante desde que mandatado para o efeito.

Artigo 44.º

As listas, que conterão todos os candidatos aos diversos lugares, sem o que não serão recebidas, identificam-se por letras, segundo a ordem da sua apresentação.

Artigo 45.º

A mesa da assembleia geral funcionará como mesa de voto na sede da associação, ou no local em que se realizar a assembleia.

Artigo 46.º

1- A votação só é secreta se tal for deliberado pela assembleia.

2- Logo que a votação termine, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleitos os candidatos da lista mais votada.

Artigo 47.º

Os eleitos tomam posse no prazo máximo de trinta dias.

SECÇÃO II

(Do exercício dos cargos directivos)

Artigo 48.º

São causas de perda do mandato:

a) A privação da qualidade de sócio;

b) O não cumprimento da lei e dos estatutos;

c) A destituição deliberada em assembleia geral.

Artigo 49.º

Nenhum sócio pode ser eleito para mais do que um órgão da associação.

SECÇÃO III

(Da destituição de dirigentes)

Artigo 50.º

1- Sem prejuízo das sanções disciplinares a que haja lugar, os dirigentes da associação poderão ser destituídos dos seus cargos pela assembleia geral.

2- Só irregularidades graves cometidas no exercício de funções directivas ou da actividade económica exercida podem fundamentar a destituição.

Artigo 51.º

A destituição poderá ser deliberada com respeito a todos os cargos directivos, a qualquer dos órgãos ou a qualquer dos membros que os integram.

Artigo 52.º

1- Quando, por motivos de destituição, qualquer órgão da associação se encontrar reduzido a mais de metade do número legal dos seus membros, proceder-se-á a nova eleição para todos os cargos desse órgão, no prazo de quarenta e cinco dias.

2- Se a eleição prevista no número anterior respeitar apenas a algum dos órgãos, os eleitos exercem funções até ao termo do mandato dos destituídos. Nos restantes casos, conta-se novo mandato.

CAPÍTULO V

(Da disciplina)

Artigo 53.º

1- As infracções dos deveres dos associados previstos no artigo 9.º *e)* e *f)* dos presentes estatutos, bem como o desrespeito das deliberações dos órgãos directivos, tomadas no exercício da usa competência legal ou estatuária, importam, segundo a sua gravidade, a aplicação das penas disciplinares seguintes:

a) Censura;

b) Expulsão da associação;

c) Quaisquer outras que por lei venham a ser fixadas e cuja aplicação caiba na competência dos poderes da associação.

2- A sanção de expulsão apenas pode ser aplicada nos casos mais graves de violação de deveres fundamentais, previstos no artigo 9.º supra, consubstanciados na prática culposa de actos ou omissões contrários aos objectivos da ALIF, ou susceptíveis de afectar o seu prestígio.

Artigo 54.º

1- As penas são proporcionais à gravidade da falta.

2- Compete à direcção a organização do processo disciplinar respectivo.

3- Da pena de expulsão cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO VI

(Dos meios financeiros)

Artigo 55.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 56.º

Constituem receitas da associação:

a) O produto das quotas;

b) Os juros de fundos capitalizados;

c) As doações, legados ou heranças regularmente aceites por deliberação da direcção;

d) O produto de empréstimos autorizados pela assembleia geral;

e) Quaisquer outros valores que directamente resultem do legítimo exercício da sua actividade ou que por lei venham a ser atribuídos.

Artigo 57.º

1- As despesas da associação são as necessárias ou convenientes à realização dos respectivos fins e as que resultem da lei e dos estatutos.

2- Constituem despesas da ALIF:

a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação;

b) Todos os pagamentos relativos ao seu funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentadamente previstos e autorizados pela direcção;

c) Os pagamentos respeitantes a subsídios, comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas que se integrem no seu objectivo.

Artigo 58.º

As contas, com o respectivo relatório da direcção e o parecer do conselho fiscal, serão submetidas à aprovação da assembleia geral, até 31 de março de cada ano.

CAPÍTULO VII

(Da fusão, dissolução e revisão estatutária)

Artigo 59.º

A associação pode, em assembleia especialmente convocada para esse fim, deliberar a sua fusão ou participação em associações patronais de classe ou outras cujos objectivos se harmonizem com a sua natureza e fim.

Artigo 60.º

1- A dissolução da associação pode resultar da deliberação da assembleia geral em reunião expressamente convocada para o efeito, desde que tomada, pelo menos, por três quartos dos votos do número de todos os associados.

2- A assembleia geral deliberará, em caso de dissolução, fusão ou incorporação noutra, do destino a dar a todo ou parte dos bens do património, não podendo os seus bens ser distribuídos pelos associados.

Artigo 61.º

Os presentes estatutos poderão ser alterados, bem como interpretados e integrados das suas lacunas por deliberação tomada em assembleia convocada expressamente para o efeito, com a antecedência mínima de vinte dias.

Registado em 25 de março de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 149 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de fevereiro de 2021 para o mandato de três anos.

Função	Empresa	Representante
Presidente	Gelpeixe - Alimentos Congelados, SA	Manuel Tarré
Vice-presidente	Bonduelle Portugal, Agro-Indústria, SA	António Manso
Vice-presidente	Luís Silvério & Filhos, SA	Luís Silvério
Vogal	Nigel - Congelados José Nicolau, L.da	José Nicolau
Vogal	Agro Merchants Group, SA	Afonso Almeida
Vogal	MarIbérica - Soc. Produtos Alimentares, L.da	José Fernandes
Vogal	Frina - Frigoríficos Nacionais, SA	Jorge Rato

Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de fevereiro de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Paulo Maia (Prestibel - Empresa de Segurança SA).

Secretário - Rui Alberto Pacheco Cravina (2045 Empresa de Segurança SA).

Tesoureiro - Pedro Miguel Almeida Meira (Ronsegur).

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

RSTJ - Gestão e Tratamento de Resíduos, EIM, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 19 de fevereiro de 2021.

Preâmbulo

Os trabalhadores da RSTJ - Gestão e Tratamento de Resíduos, EIM, SA (adiante designada simplesmente por RSTJ), com sede na Rua Ferro de Engomar, Eco Parque do Relvão, 2140-671 Carregueira, na defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

CAPÍTULO I

Princípios gerais - Coletivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores com contrato de trabalho celebrado com a RSTJ.

2- Para efeitos do disposto no número *a)*, não são considerados trabalhadores os contratados em regime de prestação de serviço, ainda que desempenhem as suas funções nas instalações da RSTJ.

3- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nos presentes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa.

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

1- São órgãos do coletivo de trabalhadores:

a) A assembleia geral de trabalhadores, adiante designada AGT;

b) A comissão de trabalhadores, adiante designada CT.

CAPÍTULO II

Assembleia geral de trabalhadores

Artigo 3.º

Assembleia geral de trabalhadores

1- A assembleia geral de trabalhadores (AGT) é o órgão deliberativo do coletivo dos trabalhadores.

2- Constituem a AGT todos os trabalhadores da RSTJ, conforme disposto no artigo 1.º

Artigo 4.º

Competências da assembleia geral de trabalhadores

1- Compete à AGT:

2- Eleger e destituir a comissão de trabalhadores (CT);

3- Eleger e destituir a mesa da AGT;

4- Aprovar o programa de ação da CT;

5- Apreciar e deliberar sobre os assuntos que lhe sejam submetidos pela CT;

6- Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevantes para o coletivo de trabalhadores.

Artigo 5.º

Convocação da assembleia geral de trabalhadores

1- A AGT é convocada pela CT ou por, pelo menos, 20 % dos trabalhadores, mediante requerimento.

2- Os requerimentos formulados pelos trabalhadores, previstos no número anterior, devem ser dirigidos à CT por escrito, fundamentando a reunião, devendo conter uma proposta de ordem de trabalhos.

3- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao presidente do conselho de administração da RSTJ e ao diretor-geral.

Artigo 6.º

Prazos e formalidades da convocatória

1- A convocatória subscrita pela CT é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pelo RSTJ, com antecedência mínima de 15 dias, salvo em assuntos de manifesta urgência, em que a antecedência mínima será reduzida para 48 horas.

2- No caso de a convocatória resultar de requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores, a CT deve convocar a AGT para que se realize no prazo de 20 dias, contados da data de receção do requerimento.

3- Da convocatória devem constar, obrigatoriamente, as seguintes indicações:

a) Tipo, local, dia e hora de reunião;

b) Número de presenças de trabalhadores necessários para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 11.º destes estatutos;

c) Ordem de trabalhos da AGT.

Artigo 7.º

Reuniões da AGT

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de outubro, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo anterior.

3- As AGT são realizadas nas instalações da RSTJ:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

4- Em caso de necessidade, reconhecido pela CT, as AGT podem ser realizadas fora das instalações da RSTJ, sem prejuízo das alíneas *a)* e *b)* do número anterior.

Artigo 8.º

Mesa da AGT

1- O início da primeira reunião da AGT após eleições é presidido pelo presidente da CT, que deverá propor à votação uma lista composta por um presidente, um primeiro secretário e um segundo secretário.

2- A lista é escrutinada por voto secreto e eleita por maioria relativa, tomando imediatamente posse para um ciclo correspondente ao da CT.

3- Em caso de renúncia de um membro da mesa, o presidente da CT deverá propor um novo elemento a votação.

Artigo 9.º

Competência da mesa da AGT

1- Ao presidente da mesa compete:

a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;

b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;

c) Propor à votação os assuntos que entender convenientes.

2- Aos secretários compete:

a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;

b) Elaborar o expediente referente à reunião;

c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom funcionamento dos trabalhos da assembleia;

d) Servir de escrutinador no caso de votações;

e) Redigir as atas da assembleia.

Artigo 10.º

Reunião de emergência

1- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excecionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência mínima de 48 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores possíveis.

3- A classificação da natureza urgente, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 11.º

Funcionamento da AGT

1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes a maioria dos trabalhadores da RSTJ, ou 30 minutos mais tarde, independentemente do número de trabalhadores presentes.

2- As deliberações da AGT são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- É exigida maioria de dois terços dos presentes para deliberar a extinção da CT e a destituição de todos ou de qualquer/quaisquer dos seus membros.

Artigo 12.º

Sistema de votação em AGT

1- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.

2- O voto é secreto nas votações referentes à destituição de todos ou de qualquer/quaisquer membros da CT, da mesa da AGT, alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

3- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento integrado no capítulo VII dos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Comissão de trabalhadores

Artigo 13.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A CT é o órgão de representação eleito pelo coletivo dos trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição e na lei, estando sujeita à supervisão da AGT.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

Artigo 14.º

Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo junto do serviço competente do ministério responsável pela área laboral da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

Artigo 15.º

Início de atividade

1- A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos estatutos e da respetiva composição.

Artigo 16.º

Direitos da comissão de trabalhadores

1- São direitos da CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da atividade;

b) Exercer o controlo de gestão, nos termos da lei;

c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT.

Artigo 17.º

Deveres da CT

1- No exercício dos respetivos direitos e atribuições, são deveres da CT:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Requerer ao presidente do conselho de administração da RSTJ e ao diretor-geral o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Finalidade e conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na atividade da RSTJ.

2- No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 19.º

Reuniões com o presidente do conselho de administração e/ou com o diretor-geral

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o presidente do conselho de administração e/ou com o diretor-geral, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião trimestral.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- O direito à informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos e relatórios de atividades;

b) Orçamento;

c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;

d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;

e) Projetos de reorganização do serviço;

f) Segurança e saúde no trabalho.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas pela CT, por escrito, ao presidente do conselho de administração da RSTJ e/ou diretor-geral.

Artigo 21.º

Exercício do direito a informação e consulta

1- A comissão de trabalhadores solicita por escrito ao presidente do conselho de administração da RSTJ e ao diretor-geral, os elementos de informação respeitantes às matérias abrangidas pelo direito à informação.

2- A informação é prestada por escrito, no prazo de oito dias, ou de 15 dias se a sua complexidade o justificar.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a comissão receber informação em reunião a que se refere o número 1 do artigo 19.º

4- No caso de consulta, o empregador solicita por escrito o parecer da CT, que deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da receção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à extensão ou complexidade da matéria.

5- Caso a CT peça informação pertinente sobre a matéria da consulta, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da prestação da informação, por escrito ou em reunião em que tal ocorra.

6- A obrigação de consulta considera-se cumprida uma vez decorrido o prazo referido no número 4 sem que o parecer tenha sido emitido.

7- Quando esteja em causa decisão por parte do empregador no exercício de poderes de direção e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Artigo 22.º

Obrigatoriedade de consulta da comissão de trabalhadores

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os atos previstos na lei, designadamente:

a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;

b) Mudança de local de atividade da RSTJ;

c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;

d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da RSTJ.

Artigo 23.º

Direito a instalações e meios materiais

O empregador deve pôr à disposição da CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

Artigo 24.º

Direitos de distribuição e afixação de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, sem prejuízo da eventual utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela RSTJ.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição dos documentos previstos no número anterior nos locais de trabalho, e através do correio eletrónico interno, contanto que o faça sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 25.º

Crédito de horas

1- Os membros da CT beneficiam de um crédito de 25 horas mensais, para o exercício da sua atividade.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os membros da CT devem avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de dois dias.

Artigo 26.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da RSTJ, com sede na Rua Ferro de Engomar, Eco Parque do Relvão, 2140-671 Carregueira.

Artigo 27.º

Composição

A CT é composta por 5 membros, podendo, em caso de perdas de mandato, renuncia ou vacatura funcionar com um mínimo de 3 membros.

Artigo 28.º

Duração do mandato

1- O mandato dos membros da CT é de quatro anos, sendo permitidos mandatos sucessivos.

2- O membro da CT que faltar injustificadamente a cinco reuniões seguidas ou a dez interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo, perde o mandato.

3- Os membros da CT podem, a qualquer momento, renunciar ao mandato para o qual foram eleitos.

4- No caso de perda de mandato, renúncia ou vacatura, o elemento cessante é substituído pelo elemento suplente imediatamente a seguir na lista eleita da CT. No caso de a CT ficar reduzida a menos de 3 elementos são convocadas novas eleições no prazo de 60 dias.

Artigo 29.º

Forma de vinculação da CT

Para vinculação da CT é necessário a assinatura da maioria dos membros que a compõem.

Artigo 30.º

Deliberações da CT

1- As deliberações são tomadas por maioria simples.

2- Em caso de empate cabe ao presidente da CT, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 31.º

Reuniões da CT

1- A CT definirá a frequência com que reúne ordinariamente, a qual deverá ser no mínimo, uma vez por mês.

2- Poderá haver reuniões extraordinárias sempre que tal se justifique.

3- Podem ser convocadas reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam uma tomada de posição urgente.

Artigo 32.º

Convocatória de reuniões

1- A convocatória das reuniões é realizada pelo presidente da CT que distribui a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

Artigo 33.º

Prazos para convocatória

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias e locais prefixados na primeira reunião da CT.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 34.º

Presidente da comissão de trabalhadores

1- O presidente da CT é o primeiro membro da lista eleita para a CT.

2- Ao presidente da CT compete coordenar a atividade da CT, assegurar o seu funcionamento e representar a CT.

3- Em caso de renúncia, perda de mandato ou vacatura, o presidente da CT é substituído pelo membro imediatamente a seguir na lista eleita da CT e assim sucessivamente.

Artigo 35.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

1- Constitutem receitas da CT as contribuições voluntárias dos trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 36.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores, previstas nestes estatutos.

CAPÍTULO III

Regulamento eleitoral

Artigo 37.º

Capacidade eleitoral

Gozam de capacidade eleitoral ativa e passiva todos os trabalhadores da RSTJ.

Artigo 38.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é individual, universal, direto e secreto.

2- A conversão dos votos em mandatos é realizada de acordo com o método de representação proporcional de Hondt.

Artigo 39.º

Caderno eleitoral

A RSTJ deve entregar os cadernos eleitorais ao presidente da comissão eleitoral (CE), ou seu representante, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória.

Artigo 40.º

Constituição da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido pela CE.

2- Os membros da mesa da AGT são os membros da CE, representados nos mesmos cargos.

3- Na inexistência de mesa da AGT, a CE é composta por três elementos das listas candidatas, sendo os três elementos designados por via de conferência dos primeiros elementos de cada lista candidata.

4- Cada lista candidata tem o direito de designar um delegado para acompanhar o processo de eleições.

Artigo 41.º

Reuniões e deliberações da comissão eleitoral

1- A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu presidente.

2- A CE reúne extraordinariamente, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu presidente, a pedido de uma das listas candidatas.

3- Os delegados indicados de cada lista devem ser convocados a participar nas reuniões da CE.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples.

5- Em caso de empate, cabe ao presidente da CE, ou a quem o subsitua no ato, o desempate através de voto de qualidade.

Artigo 42.º

Funcionamento da comissão eleitoral

1- Compete ao presidente da CE:

a) Representar a CE;

b) Promover as reuniões da CE nos termos dos estatutos;

c) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;

d) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da CE depois de aprovadas;

e) Assinar todo o expediente que a CE tenha necessidade de dirigir.

2- Compete aos secretários:

a) Elaborar o expediente referente à reunião;

b) Ter a seu cargo todo o expediente da CE;

c) Servir de escrutinadores nas votações;

d) Redigir as atas da CE.

Artigo 43.º

Mandato da comissão eleitoral

O mandato da CE tem início 30 dias antes da marcação de eleições e finda com o início da atividade da CT.

Artigo 44.º

Data da eleição

1- A eleição da CT tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato, sem prejuízo do número 4 do artigo 28.º

2- A primeira eleição para a CT, legitimada pela deliberação que aprovou a sua constituição, deverá realizar-se nos 30 dias seguintes à afixação dos resultados.

Artigo 45.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado pela CE com a antecedência mínima de 30 dias.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionarão mesas de voto e deverá ser difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- A CE deve remeter uma cópia da convocatória ao presidente do conselho de administração da RSTJ e ao diretor-geral, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 46.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores da RSTJ.

2- Nenhum trabalhador pode fazer parte ou subscrever mais que uma lista.

3- Cada lista é composta por 5 elementos efetivos mais suplentes, os suplentes não deverão ser em número inferior a um terço dos efetivos nem superior ao número de efetivos.

4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 47.º

Apresentação das candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo anterior.

3- Os candidatos e subscritores deverão estar identificados com o nome, o número de funcionário e a unidade orgânica a que pertencem.

4- A CE entrega aos representantes uma declaração de receção com a data e a hora da receção da candidatura.

5- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 48.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de 3 dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, notificados para o efeito pela CE, no prazo máximo de 5 dias a contar da notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto neste regulamento, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com a indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 49.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica a aceitação de candidaturas, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 44.º

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 50.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 51.º

Local e horário da votação

1- A votação decorre na sede da RSTJ, sem prejudicar o normal funcionamento do serviço.

2- O horário de início da votação é definido pela CE, devendo a urna estar aberta pelo período de pelo menos 8 horas, de forma a todos os trabalhadores poderem exercer o seu direito de voto.

3- Os trabalhadores podem votar durante o horário de trabalho, devendo para tal utilizar o tempo indispensável ao exercício do voto.

Artigo 52.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto em formato a definir pela CE.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio.

3- Na linha correspondente a cada candidatura existirá um quadrado em branco destinado a ser assinalado com uma cruz, para definir a escolha do eleitor.

Artigo 53.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, após o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa, de forma a garantir que o voto é secreto, o votante depois de devidamente identificado assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o a um membro da mesa que o introduz na urna.

4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas nos cadernos eleitorais.

5- Os cadernos eleitorais devem conter um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e são assinados e rubricados em todas as folhas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Registado em 25 de março de 2021, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 46 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Maxampor, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Maxampor, SA, eleitos em 12 de março de 2021 para o mandato de dois anos.

Efetivos	Cartão de cidadão
Carlos dos Santos Gravelho Domingues	06294501
Anabela Aresta Ferreira Lemos	05331940

Suplentes	
Albano Oliveira Prazeres	05836235

Registado em 25 de março de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 46 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Acatel - Acabamentos Têxteis, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de março de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Acatel - Acabamentos Têxteis, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 25 de junho de 2021, será realizado na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da mencionada Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: Acatel - Acabamentos Têxteis, SA.

Morada: Rua do Barreiro, 310, 4755-230 Gilmonde--Barcelos.»

(Seguem as assinaturas de 47 trabalhadores.)

FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE - Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 23 de março de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 22 de junho de 2021, realizar-se-á na empresa FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Faurecia Sistemas de Interior de Portugal - Componentes para Automóveis, Unipessoal L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Faurecia Sistemas de Interior de Portugal - Componentes para Automóveis, Unipessoal L.da, realizada em 18 de fevereiro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2020.

Efetivos	Cartão de cidadão
Vítor Manuel Barroqueira Bragança	9767747
André Nunes Carvalho dos Santos	11306119
Sara Cristina de Araújo Melo	2035070
Bruno Miguel Silva Semeano	10591400
Suplentes	
Daniel Cardoso Bernardino	9480357
Leandro Alexandre Marques Santos	10780358
Bruno Alexandre Zagal Quaresma Simões	11876093
Valdemar José Cristóvão Palmela	10760607

Registado em 25 de março de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 13, a fl. 149 do livro n.º 1.

Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA, realizada em 3 de março de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2020.

Efetivos:

David Emanuel e Silva Bastos Simões.
Maurício José Tavares Urbano.
Ricardo José Domingos Fonseca.
Homero Santos.

Suplentes:

Carlos Baião.
André Murilhas.
José Costa.

Registado em 25 de março de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 14, a fl. 149 do livro n.º 1.

Inapal Plásticos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Inapal Plásticos, SA, realizada em 1 de março de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2020.

Efetivos:

Paula Gonçalves.
Paula Santos.
Cátia Simões.
José Ferreira.

Suplentes:

Artur Santos.
José Grenha.
Nuno Pincho.
Nídia Sousa.

Registado em 25 de março de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 15, a fl. 149 do livro n.º 1.

Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE, realizada em 12 de março de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2020.

Efetivos:

José Manuel Porfírio Teixeira.
Susana Gonçalves Rodriguez.
Filipe Manuel Torres Carvalho.
Sandra Cristina Albuquerque Bernardo.
Joaquim Fernando Magalhães Ribeiro.
Liliana Patrícia Ferreira da Rocha.
Liliana Conceição Sousa Magalhães.

Suplentes:

Francisco Manuel Barros Barbosa.
Áurea Sofia São Paulo Monteiro.
António José da Silva Pereira.
Maria da Conceição Mendes.
Alcina Mendes Moreira Nunes.
Maria Cristina das Neves Ramos.
Palmira do Carmo Magalhães Teixeira da Costa.

Registado em 25 de março de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 16, a fl. 149 do livro n.º 1.