

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 de 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

ANEXO IV

Condições particulares de trabalho/ParentalidadeCláusula 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 número 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 sociaisCláusula 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 participem com montante não inferior a 5,00 €.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritáriaCláusula 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) (...)

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) Fogoeiro(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 €

ANEXO V

Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador/a

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) Dispenseiro(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 €(*)

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 número 1.

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 ati-

vidade 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 regressar 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/a 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 substituído/a 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 substituído/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 substituído/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/a trabalhador/a substituto/a 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 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 igual-

dade 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, independentemente 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 re- meter 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 verificarem 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/a 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 substituído/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 libere 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-

riodo 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 regresso 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 presunção 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 pressupõem 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/a 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 presuponham 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 número 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 gêmeo 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/a 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 participem 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, electricista);
- 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:

- Primeiro/a-caixeiro/a;
- Segundo/a-caixeiro/a;
- Terceiro/a-caixeiro/a;
- Caixeiro/a-ajudante;
- 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-dactilógrafo/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 exigam 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 tensão.

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 maquete, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de artes gráficas ou publicidade necessário à empresa, procedendo, dentro do âmbito da sua função, ao controlo de qualidade.

Desenhador/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 confeccionar; emprata-os e garante-os, confecciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos seus utensílios.

Dispenseiro/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 bifés 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 uten-

sílios 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 lavanderia

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 confecção 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 tradutores;

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) 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 electricista.

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

3- O trabalhador/a electricista 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) Foguetiro(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 Foguetiro(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 Fogoeiro(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 refeição 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 cm³ e 1300 cm³;

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 trabalhador/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
Fogoeiro/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 direcção
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
Fogoeiro/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
Dispenseiro/a
Encarregado/a de lavanderia
Encarregado/a de serviços auxiliares
Mestre/a de costura/artigos de ortopedia
Motorista (ligeiros e pesados)

6- Profissionais semiquualificados (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 profissões 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 regressar 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:

Oswaldo 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 coletivo 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 coletivo 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.