

Boletim do Trabalho e Emprego

38

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho

Preço 17\$50

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 46	N.º 38	p. 2491 - 2562	15-OUT-1979
-----------------	--------	---------	--------	----------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para a ind. hoteleira e similares (Norte e Centro) — Rectificação 2492
- PRT para o comércio retalhista do dist. do Porto — Deliberação da comissão tripartida 2492

Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Portuguesa dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio e outros 2493
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Empregados de Escritório e outros 2493
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Mestres Proprietários de Pesca Artesanal da Zona Norte e os Sind. dos Pescadores da Póvoa de Varzim e Vila do Conde 2494
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros 2494
- PE do CCT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros 2494

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico e a Feder. Portuguesa dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio e outros — Alteração salarial — Publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1978 2495
- CCT entre o Instituto Nacional de Seguros e a Asep — Assoc. de Seguradores Privados em Portugal e os Sind. dos Enfermeiros das Zonas Norte, Centro, Sul e Funchal 2498
- CCT para a actividade seguradora 2521
- ACT entre a Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L., Transado — Transportes Fluviais do Sado, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outros — Revisão salarial 2561
- ACT entre a Firma Francisco Fino e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Portalegre — Rectificação 2562
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outros e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas e outros — Rectificação 2562

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para a ind. hoteleira e similares (Norte e Centro) — Rectificação

Por haver sido publicada com incorrecções e omissões a portaria em título, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29/79, de 8 de Agosto, a seguir se procede às necessárias rectificações:

No anexo I, p. 2096, onde se lê: «Encarregado de limpeza», deve ler-se: «Empregado de limpeza».

No anexo I, p. 2096, sob a rubrica «Rouparia e limpeza» é aditada a seguinte definição: «En-

carregado de limpeza — É o profissional que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.»

No anexo I, p. 2103, onde se lê: «Medidor orçamentista (com mais de oito anos, entre três a seis anos ...)», deve ler-se: «Medidor orçamentista (com mais de seis anos, entre três e seis anos ...)».

No anexo III, p. 2106, onde se lê: «Cartaz de campo», deve ler-se: «Capataz de campo».

PRT para o comércio retalhista do dist. do Porto — Delib. da comissão tripartida

A comissão técnica criada pela base xxv da PRT mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32/78, de 29 de Agosto, no âmbito da competência que lhe foi atribuída pela mesma base, tomou a seguinte deliberação:

Considerando que a Associação de Comerciantes de Materiais de Construção (ACMC) não foi destinatária da proposta de CCTV enviada à Associação de Comerciantes do Porto (ACP), Associações Concelhias do Comércio do Distrito do Porto e Associação de Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte (ACPAN) nem de qualquer forma esteve ligada ao respectivo processo negocial;

Considerando que, tendo-se este frustrado e tornando-se necessário o recurso à via administrativa, a ACMC não esteve representada nem teve contacto de qualquer natureza com a comissão técnica constituída por despacho do Sr. Secretário de Estado do Trabalho datado de 18 de Janeiro de 1978, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3/78, a fim de elaborar os estudos preparatórios de uma PRT para o sector;

Considerando, por outro lado, que face aos seus Estatutos, publicados respectivamente no *Diário do Governo*, 3.ª série, de 2 de Setembro de 1975, e no

Boletim, n.º 29/77, de 8 de Agosto, quer a ACMC quer a ACP e ainda as diversas associações concelhias do distrito abrangem no seu âmbito de representação os comerciantes que se dediquem ao comércio a retalho de materiais de construção;

Considerando, finalmente, que, pelos motivos atrás referidos, não se verifica em relação à ACMC nenhum dos condicionalismos exigidos no n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, como fundamento de emissão de uma PRT:

Delibera esta comissão, por maioria, em resposta à exposição enviada pela ACMC ao Sr. Ministro do Trabalho:

A PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32/78, é aplicável a todas as entidades patronais que no distrito do Porto se dediquem ao comércio a retalho de materiais de construção, com excepção daquelas que na data da sua entrada em vigor apenas se encontrassem inscritas na Associação de Comerciantes de Materiais de Construção.

Pela Comissão Técnica Tripartida:

(Assinaturas ilegíveis.)

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e outros

Nos termos do disposto no n.º 4 e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e outros, publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 1979, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam, na área da convenção, as actividades económicas por ela abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço, das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias não inscritos nas associações sindicais outorgantes, que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal outorgante da aludida convenção.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Empregados de Escritório e outros

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção consagrada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações ao contrato colectivo de trabalho para os grossistas de material eléctrico, electrónico e foto-cinematográfico, celebrado entre, por um lado, a Associação Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico e a Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Empregados de Escritório, a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, a Federação dos Sindicatos Rodoviários, o Sindicato dos Trabalhadores de Armazém do Norte, o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, o Sindicato dos Electricistas do Norte e do Centro, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, o Sindicato dos Telefonistas do Norte, o Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância,

Limpeza e Actividades Similares, por outro, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do diploma legal atrás citado, tornará extensivas as disposições constantes das referidas alterações:

- a) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área delimitada pelas alterações acordadas a actividade de comércio por grosso de equipamento e componentes electrónicos, material eléctrico, aparelhos e materiais de fotografia e cinema, bem como a importação de aparelhos e material electro-doméstico e de queima, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas nas referidas alterações inscritos ou não nos sindicatos outorgantes;
- b) As entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante tendo ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas nas alterações atrás referidas não inscritos nos sindicatos subscritores das mesmas alterações, bem como a esses trabalhadores.

Aviso para PE do CCT
entre a Assoc. dos Mestres Proprietários de Pesca Artesanal da Zona Norte
e os Sind. dos Pescadores da Póvoa de Varzim e Vila do Conde

Nos termos do n.º 4 e para efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Mestres Proprietários de Pesca Artesanal da Zona Norte e os Sindicatos dos Pescadores da Póvoa de Varzim e Vila do Conde, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31/79,

de 22 de Agosto, na área das Capitânias de Vila do Conde e da Póvoa de Varzim, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, se possam nela filiar e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na aludida convenção, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos celebrantes que se encontrem ao serviço das empresas filiadas na associação patronal signatária.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales
e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das alterações ao CCT mencionado em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1979, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área abrangida pela convenção alguma das modalidades da indústria de gessos e cales (gessos e estafes, cal gorda — cal viva — e cales hidráulicas) e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no

contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes, que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

PE do CCT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras
e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza
e Actividades Similares e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1979, a p. 875 e segs., foi publicada uma convenção colectiva de trabalho em que outorgaram, por um lado, a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., Ronda — Serviço de Prevenção, Vigilância e Segurança, L.ª, Seguricor — Sociedade Portuguesa de Vigilância e Prevenção, L.ª, e Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.ª, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares, Sindicato dos Electricistas do Sul, Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Cor-

relativos do Distrito de Lisboa e Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares.

Considerando que esta convenção se aplica, apenas, aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes ao serviço das empresas signatárias;

Considerando a existência de outras empresas prosseguindo a mesma actividade, cujos trabalhadores, em virtude de não existir qualquer associação patronal representativa da actividade, se encontram privados de regulamentação colectiva;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76,

de 29 de Dezembro, com a aplicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 24 de Abril de 1979, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Plano e do Trabalho, ao abrigo do disposto no artigo 20.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

A regulamentação constante da convenção colectiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1979, e celebrada pela Securitas — Vigilância e Segurança, L.ª, Securicor — Sociedade Portuguesa de Vigilância e Prevenção, L.ª, Ronda — Serviço de Prevenção, Vigilância e Segurança L.ª, e Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica L.ª, e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares, Sindicato dos Electricistas do Sul, Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa e Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares é tornada aplicável a todas as empresas que se dediquem à actividade de prestação de serviços

de vigilância e prevenção ou outras actividades similares e que tenham ao seu serviço trabalhadores cujas profissões correspondam a alguma das previstas na convenção, filiados nas associações sindicais signatárias, bem como aos trabalhadores não filiados das mesmas profissões, que possam ser representados pelas mencionadas associações sindicais.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Maio de 1979, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Artigo 3.º

A aplicação da presente portaria nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, a emitir após cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República.

Ministérios da Coordenação Económica e do Plano e do Trabalho, 8 de Outubro de 1979. — O Secretário de Estado do Plano, *Fernando Manuel Roque de Oliveira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vasco Ribeiro Ferreira*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico e a Feder. Portuguesa dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio e outros — Alteração salarial — Publicado no «Boletim do Ministério do Trabalho», 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1978.

Produção de efeitos

1 — A tabela de remunerações certas mínimas e as cláusulas previstas produzem efeitos a partir de 20 de Maio de 1979 e vigoram pelo período de um ano, contado a partir daquela data, pelo que não serão objecto de nova revisão na hipótese de o CCT ser revisto antes do termo deste período.

2 — Exceptua-se do disposto na última parte do ponto anterior a discussão dos critérios de aplicação da tabela salarial, que poderá ter lugar aquando da próxima revisão do clausulado geral.

Cláusula 23.ª

(Remuneração de trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores, enquanto prestarem serviço em regime de turnos rotativos, têm direito a um sub-

sídio mensal de 1800\$, sem prejuízo de subsídios superiores que estejam a ser praticados.

2 — (Mantém-se com a actual redacção.)

Cláusula 24.ª

(Remuneração da equipa de prevenção)

1 — Os trabalhadores que façam parte do serviço de prevenção (equipas ou esquemas) têm direito ao pagamento especial de 1200\$, o qual se vence no fim de cada mês em que tenham estado efectivamente de prevenção, tenham ou não prestado trabalho nesse serviço.

2 — (Mantém-se com a actual redacção.)

Cláusula 28.ª

(Trabalho fora do local habitual — Princípio geral)

1 — (Mantém-se com a actual redacção.)

2 — (Mantém-se com a actual redacção.)

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesa, devidamente selados nos termos da lei. Poderão optar pela atribuição de um abono diário não inferior a 530\$ durante todo o período de viagem. Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço 270\$00
Almoço ou jantar 130\$00

Se as referidas verbas forem excedidas por motivos de força maior, a entidade patronal cobrirá o excedente, podendo exigir documentos comprovativos.

4 — (Mantém-se com a actual redacção.)

5 — (Mantém-se com a actual redacção.)

ANEXO II

1 — Remunerações certas mínimas:

Graus	Categorias	Remuneração
I	Director de informática Director de serviços Profissional de engenharia (escala 3)	17 900\$00
II	Analista de informática Chefe de serviços, escritório, departamento ou divisão Contabilista Profissional de engenharia (escala 2) Técnico de contas	16 700\$00
III	Chefe de compras Chefe de exploração de informática Chefe de secção Chefe de vendas Desenhador-projectista Encarregado (electricidade e metalomecânica) Guarda-livros Programador de informática Profissional de engenharia (escala 1) Tesoureiro	14 600\$00
IV	Caixeiro-encarregado Chefe de equipa Correspondente em línguas estrangeiras/estenodactilógrafo em línguas estrangeiras Encarregado de armazém Inspector de vendas Preparador de informática	13 000\$00

Graus	Categorias	Remuneração
IV	Preparador de trabalho Programador mecanográfico Secretário(a) de direcção Subchefe de secção Técnico de electrónica	13 000\$00
V-A	Auxiliar de programador mecanográfico Caixa Escriturário de 1.ª	12 000\$00
V-B	Caixeiro de 1.ª Caixeiro de praça ou praticista Desenhador (mais de seis anos) ... Electromecânico Encarregado de refeitório Fiel de armazém Oficial gráfico Operador de computadores (operador de ordenadores) Operador de máquinas de contabilidade Orçamentista Promotor de vendas Prospector de vendas Serralheiro mecânico Soldador por electroarco Torneiro mecânico Vendedor especializado Viajante Motorista de pesados	11 600\$00
VI	Apontador Bate-chapas Caixeiro de 2.ª Canalizador Carpinteiro Cobrador de 1.ª Controlador de informática (coordenador de informática) Estenodactilógrafo em língua portuguesa Coordenador de guilhotina (gráfico) Cozinheiro Desenhador (de três a seis anos) ... Electricista Escriturário de 2.ª Maquinista (bobinagem de papel) Motorista ligeiros Oficial fotográfico Operador mecanográfico — material clássico Operador de telex em línguas estrangeiras Pedreiro Perfurador-verificador Pintor Pré-oficial (electrónico) Polidor de móveis Recepcionista de 1.ª Serralheiro civil	11 000\$00
VII	Arquivista (bibliotecário) de informática Caixa de balcão Caixeiro de 3.ª Cobrador de 2.ª Codificador Conferente Controlador de caixa Demonstrador Desenhador (menos de três anos) ...	10 000\$00

Graus	Categorias	Remuneração
VII	Despenseiro Empregado de serviços externos ... Escriturário de 3.ª Estagiário gráfico do 2.º ano Operador de máquinas de encader- nação a acabamentos Operador de telex em língua portu- guesa Pré-oficial (electromecânico) Recepcionista de 2.ª Telefonista de 1.ª	10 000\$00
VIII	Ajudante de electrónica Ajudante de motorista Auxiliar de informática Cafeteiro Contínuo (maior de 21 anos) Distribuidor Embalador Empregado de balcão Empregado de refeitório Estagiário fotógrafo Estagiário gráfico do 2.º ano Guarda Operador de máquinas Operador de rebobinador (papel) ... Operário especializado Porteiro Pré-oficial electricista Servente-pedreiro Servente/auxiliar de armazém Telefonista de 2.ª	8 750\$00
IX	Ajudante de electromecânico Auxiliar fotógrafo (3.º e 4.º anos) ... Auxiliar gráfico (3.º e 4.º anos) ... Caixeiro-ajudante do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano Desenhador (tirocinante do 2.º ano) ... Estagiário do 2.º ano Servente de limpeza	7 500\$00
X	Ajudante de electricista Auxiliar fotógrafo (1.º e 2.º anos) ... Auxiliar gráfico (1.º e 2.º anos) ... Caixeiro-ajudante do 1.º ano Contínuo (menos de 21 anos) Dactilógrafo do 1.º ano Desenhador (tirocinante do 1.º ano) ... Estagiário do 1.º ano Porteiro (menos de 21 anos)	7 100\$00
XI	Aprendiz (electricidade) do 3.º ano Aprendiz fotógrafo (4.º ano) Aprendiz gráfico (4.º ano) Caixeiro-praticante de 17 anos Desenhador (praticante do 2.º ano) ... Paquete de 17 anos Praticante de armazém de 17 anos	5 600\$00
XII	Aprendiz (electricidade) do 2.º ano Aprendiz fotógrafo (3.º ano) Aprendiz gráfico (3.º ano) Caixeiro praticante de 16 anos ... Desenhador (praticante do 1.º ano) ... Paquete de 16 anos Praticante de armazéns de 16 anos	5 300\$00

Graus	Categorias	Remuneração
XIII	Aprendiz (electricidade) do 1.º ano Aprendiz fotógrafo (1.º e 2.º anos) ... Aprendiz gráfico (1.º e 2.º anos) ... Caixeiro-praticante de 15 anos Paquete de 15 anos Praticante de armazém de 15 anos	5 000\$00

Lisboa, 27 de Julho de 1979.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

José Manuel Souto Guerra de Barros.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Empregados de Escritório:

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos trabalhadores de escritório filiados no Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Setúbal, no Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Caixeiros do Distrito de Portalegre, no Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (ex-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa), no Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal, no Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo e no Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas de Ponta Delgada, que integravam a ex-Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas:

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pela Federação dos Sindicatos Rodoviários:

José Manuel Souto Guerra de Barros.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Armazém do Norte:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

José Manuel Souto Guerra de Barros.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

José Silva Cardoso Órfão.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

José Manuel Souto Guerra de Barros.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

José Manuel Souto Guerra de Barros.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

José Manuel Souto Guerra de Barros.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Carlos Fernandes.

Pelo Sindicato dos Empregados de Garagem, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Oficinas Correlativas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico:

(Assinatura ilegível.)

**Justificação do aumento da massa salarial global da revisão do CCT
dos armazenistas e importadores de material eléctrico, electrónico, electro-doméstico e fotográfico**

Nível	Número de trabalhadores	Salário actual	Massa salarial actual	Salário acordado	Massa salarial acordada
I	93	15 400\$00	1 432 200\$00	17 900\$00	1 664 700\$00
II	211	14 200\$00	2 996 200\$00	16 700\$00	3 523 700\$00
III	392	12 350\$00	4 841 200\$00	14 600\$00	5 723 200\$00
IV	422	10 800\$00	4 557 600\$00	13 000\$00	5 486 000\$00
V (A)	501	10 000\$00	5 010 000\$00	12 000\$00	6 012 000\$00
V (B)	529	9 600\$00	5 078 400\$00	11 600\$00	6 136 400\$00
VI	832	9 000\$00	7 488 000\$00	11 000\$00	9 152 000\$00
VII	710	8 250\$00	5 857 500\$00	10 000\$00	7 100 000\$00
VIII	368	7 000\$00	2 576 000\$00	8 750\$00	3 220 000\$00
IX	162	6 200\$00	1 004 400\$00	7 500\$00	1 215 000\$00
X	65	5 850\$00	380 250\$00	7 100\$00	461 500\$00
XI	17	4 600\$00	78 200\$00	5 600\$00	95 200\$00
XII	10	4 300\$00	43 000\$00	5 300\$00	53 000\$00
XIII	12	4 000\$00	48 000\$00	5 000\$00	60 000\$00
Total	4 324	-	41 390 950\$00	-	49 902 700\$00
					Δ 20 %

Depositado em 10 de Outubro de 1979, a fl. 36 do livro n.º 2, com o n.º 184/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre o Instituto Nacional de Seguros e a Asep — Assoc. de Seguradores Privados em Portugal
e os Sind. dos Enfermeiros das Zonas Norte, Centro, Sul e Funchal**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e eficácia

- Cláusula 1.ª — Área de aplicação.
Cláusula 2.ª — Âmbito pessoal.
Cláusula 3.ª — Vigência e revisão.
Cláusula 4.ª — Eficácia.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e definição de funções

SECÇÃO I

Admissão

- Cláusula 5.ª — Condições de admissão.
Cláusula 6.ª — Condições de preferência.
Cláusula 7.ª — Período experimental.
Cláusula 8.ª — Contratos a prazo.
Cláusula 9.ª — Trabalhadores a tempo parcial.

SECÇÃO II

Categorias e funções

- Cláusula 10.ª — Classificação dos trabalhadores.
Cláusula 11.ª — Categorias profissionais.

SECÇÃO III

Quadros de pessoal

- Cláusula 12.ª — Organização dos quadros de densidades.
Cláusula 13.ª — Trabalhadores que não contam para os quadros de densidades.
Cláusula 14.ª — Acerto dos quadros de pessoal.
Cláusula 15.ª — Elaboração e envio dos mapas de pessoal.

SECÇÃO IV

Promoções

- Cláusula 16.ª — Promoções facultativas.
Cláusula 17.ª — Promoções a categorias de chefia.
Cláusula 18.ª — Princípio de preenchimento de vagas por promoções internas.
Cláusula 19.ª — Início dos efeitos da promoção.

SECÇÃO V

Interinidade de funções

- Cláusula 20.ª — Casos de interinidade.
Cláusula 21.ª — Consequências da interinidade.

SECÇÃO VI

Transferências

- Cláusula 22.^a — Princípios gerais.
Cláusula 23.^a — Transferências por motivo de saúde.
Cláusula 24.^a — Transferência do profissional para outro local de trabalho.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

- Cláusula 25.^a — Período e horário de trabalho.
Cláusula 26.^a — Horário diferenciado.
Cláusula 27.^a — Trabalho por turnos.
Cláusula 28.^a — Trabalho nocturno e extraordinário.
Cláusula 29.^a — Isenção de horário de trabalho.
Cláusula 30.^a — Registo e tolerância de ponto.

SECÇÃO II

Férias e feriados

- Cláusula 31.^a — Direito a férias.
Cláusula 32.^a — Duração e subsídio de férias.
Cláusula 33.^a — Escolha da época de férias.
Cláusula 34.^a — Alteração do período de férias.
Cláusula 35.^a — Dença no período de férias.
Cláusula 36.^a — Violação do direito a férias.
Cláusula 37.^a — Feriados.

SECÇÃO III

Faltas e outras ausências

- Cláusula 38.^a — Definição de faltas.
Cláusula 39.^a — Faltas justificadas.
Cláusula 40.^a — Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva.
Cláusula 41.^a — Efeitos das faltas justificadas.
Cláusula 42.^a — Comunicação e prova das faltas justificadas.
Cláusula 43.^a — Faltas injustificadas.
Cláusula 44.^a — Efeitos das faltas injustificadas.
Cláusula 45.^a — Impedimentos prolongados.
Cláusula 46.^a — Abandono do lugar.
Cláusula 47.^a — Licença sem retribuição.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho e abonos

SECÇÃO I

Ordenados

- Cláusula 48.^a — Classificação de ordenados.
Cláusula 49.^a — Cálculo da remuneração horária.
Cláusula 50.^a — 13.^o mês.
Cláusula 51.^a — Prémios de antiguidade.
Cláusula 52.^a — Suplementos de ordenado.

SECÇÃO II

Outros abonos

- Cláusula 53.^a — Pagamento de despesas efectuadas em Portugal.
Cláusula 54.^a — Pagamento de despesas efectuadas em deslocações em serviço no estrangeiro.

SECÇÃO III

Disposição comum

- Cláusula 55.^a — Arredondamentos.

CAPÍTULO V

Previdência e regalias sociais

SECÇÃO I

Prestações complementares de previdência

- Cláusula 56.^a — Contribuições.
Cláusula 57.^a — Benefícios complementares da previdência oficial.
Cláusula 58.^a — Categoria mínima para reforma por invalidez.
Cláusula 59.^a — Actualização das pensões de reforma.

SECÇÃO II

Regalias nos casos de doença, acidentes ou morte

- Cláusula 60.^a — Subsídio na doença.
Cláusula 61.^a — Indemnizações por factos ocorridos em serviço.
Cláusula 62.^a — Benefícios em caso de morte.

SECÇÃO III

Outras regalias

- Cláusula 63.^a — Condições especiais em seguros próprios.
Cláusula 64.^a — Comissões de seguros.
Cláusula 65.^a — Almoço.

CAPÍTULO VI

Higiene, segurança e medicina do trabalho

SECÇÃO I

Higiene e segurança

- Cláusula 66.^a — Higiene.
Cláusula 67.^a — Segurança no trabalho.

SECÇÃO II

Medicina do trabalho

- Cláusula 68.^a — Medicina do trabalho.
Cláusula 69.^a — Contrôle de radiações.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

- Cláusula 70.^a — Trabalho feminino.
Cláusula 71.^a — Do trabalhador estudante.
Cláusula 72.^a — Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

- Cláusula 73.^a — Causas da cessação.
Cláusula 74.^a — Cessação por mútuo acordo.

- Cláusula 75.^a — Cessação por caducidade.
 Cláusula 76.^a — Despedimento com justa causa.
 Cláusula 77.^a — Denúncia do contrato por parte do trabalhador.
 Cláusula 78.^a — Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador.
 Cláusula 79.^a — Despedimentos sem justa causa.

SECÇÃO II

Ação disciplinar

- Cláusula 80.^a — Exercício da acção disciplinar.
 Cláusula 81.^a — Sanções aplicáveis.
 Cláusula 82.^a — Processo disciplinar.
 Cláusula 83.^a — Sanções abusivas.
 Cláusula 84.^a — Indemnizações por sanções abusivas.
 Cláusula 85.^a — Consequência das sanções ilícitas.

CAPÍTULO IX

Organização dos trabalhadores

- Cláusula 86.^a — Actividade sindical na empresa.
 Cláusula 87.^a — Comissões de trabalhadores.
 Cláusula 88.^a — Quotização sindical.
 Cláusula 89.^a — Audição dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

- Cláusula 90.^a — Princípio de liberdade e boa fé.
 Cláusula 91.^a — Revogação da regulamentação anterior.
 Cláusula 92.^a — Reestruturação da actividade seguradora — fusão ou incorporação de sociedades e transmissão de carteiras de seguros.
 Cláusula 93.^a — Antiguidade.
 Cláusula 94.^a — Aperfeiçoamento profissional.
 Cláusula 95.^a — Moralização das relações de trabalho.
 Cláusula 96.^a — Tabela salarial.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

- Cláusula 97.^a — Manutenção dos direitos e regalias.
 Cláusula 98.^a — Providências especiais.
 Cláusula 99.^a — Almoço.
 Cláusula 100.^a — Revisão automática.
 Cláusula 101.^a — Níveis e categorias.

ANEXO I

Estrutura de qualificação de funções.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e eficácia

Cláusula 1.^a

(Área de aplicação)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

(Âmbito pessoal)

Este contrato colectivo de trabalho obriga:

- Por um lado, as companhias nacionalizadas, estrangeiras ou mistas, as mútuas, delegações-gerais ou agências-gerais das companhias estrangeiras, adiante designadas indiferentemente por empresas, entidades patronais ou por referência aos respectivos órgãos de gestão;
- Por outro lado, todos os profissionais das entidades referidas na alínea anterior que prestem total ou parcialmente o seu trabalho à actividade de seguros, situados na área referida na cláusula antecedente, representados pelos Sindicatos dos Enfermeiros das Zonas Norte, Centro, Sul e Funchal, adiante designados indiferentemente por trabalhadores, empregados ou profissionais.

Cláusula 3.^a

(Vigência e revisão)

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período mínimo de dezoito meses, considerando-se automática e sucessivamente prorrogado por iguais períodos se qualquer das partes o não denunciar por escrito à outra com a antecedência mínima de trinta dias em relação ao termo de cada período de vigência.

2 — A parte que, nos termos dos números anteriores, pretender a revisão do contrato ou da tabela de vencimentos enviará à outra proposta do novo texto ou da nova tabela.

3 — A contraproposta deverá ser apresentada no prazo máximo de trinta dias após a recepção da proposta.

4 — As negociações devem iniciar-se antes de decorridos oito dias após o termo do prazo para a apresentação da contraproposta.

5 — O presente contrato e a tabela a ele anexa manter-se-ão válidos enquanto um novo texto ou uma nova tabela não entrarem em vigor.

6 — Durante a vigência do contrato e da respectiva tabela anexa podem, por acordo das partes, ser negociadas e introduzidas alterações pontuais, se a lei o permitir.

Cláusula 4.^a

(Eficácia)

1 — Independentemente do disposto na cláusula anterior, o presente CCT produz os seus efeitos a partir do dia 1 de Maio de 1979, com excepção do disposto nas cláusulas 53.^a, 54.^a e 65.^a, cujos efeitos se produzirão a partir de 1 de Junho de 1979.

2 — As tabelas salariais aplicar-se-ão a partir do primeiro dia do mês em que se verificar a sua eficácia.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e definição de funções

SECÇÃO I

Admissões

Cláusula 5.ª

(Condições de admissão)

1 — Só poderá ser admitido como profissional o candidato que satisfizer as seguintes condições:

- a) *Enfermeiro*. — O profissional habilitado com o curso geral de enfermagem ou equivalente e o enfermeiro prático inscrito na Direcção-Geral de Saúde, ao abrigo do § único do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 32 612, de 31 de Dezembro de 1942;
- b) *Enfermeiro de 3.ª classe*. — O profissional que reúna as condições estabelecidas pelo Decreto-Lei n.º 440/74, de 11 de Setembro;
- c) *Auxiliar de enfermagem*. — O profissional habilitado com o curso de auxiliar de enfermagem enquanto não reunir as condições previstas no Decreto-Lei n.º 440/74;
- d) Ter capacidade física para o exercício da profissão, devidamente comprovada pelos serviços médicos da empresa.

Da eventual alegação de incapacidade física, poderá o candidato recorrer a uma junta composta por três médicos, um indicado pelo candidato ou sindicato, outro pela entidade patronal e o terceiro pelos serviços médico-sociais, que presidirá.

2 — Nenhum profissional poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a trinta dias, sem estar munido de carteira profissional emitida pelo sindicato da área ou documento comprovativo de que a requereu.

Cláusula 6.ª

(Condições de preferência)

1 — Na admissão de pessoal, as entidades patronais são obrigadas a cumprir as condições estabelecidas neste contrato, respeitando as seguintes ordens de preferência:

- a) Os profissionais inscritos no registo de desempregados dos sindicatos outorgantes que tenham completado, à data da situação de desemprego, pelo menos, cinco anos devidamente comprovados, como profissionais de enfermagem ao serviço da actividade seguradora;
- b) Os restantes profissionais inscritos no registo de desempregados dos sindicatos outorgantes.

2 — Não são abrangidos pelas condições de preferência constantes do n.º 1 e não constarão do registo de desempregados dos sindicatos os profissionais que hajam sido despedidos com justa causa desde que a mesma haja sido reconhecida judicialmente por decisão transitada em julgado ou o profissional tenha deixado decorrer o prazo legal para a propositura da respectiva acção.

Os profissionais despedidos com justa causa, em relação aos quais não haja ainda decisão judicial transitada em julgado ou estejam ainda a tempo de propor a respectiva acção poderão constar do registo de desempregados do sindicato, mas quando este os indique a qualquer empresa deverá obrigatoriamente comunicar à mesma que o profissional havia sido despedido com a alegação de justa causa.

3 — As entidades patronais sempre que desejem admitir pessoal, contactarão por escrito o Sindicato respectivo, indicando as exigências do perfil do posto de trabalho, a preencher, com audição prévia dos delegados sindicais e comissão de trabalhadores.

4 — O sindicato indicará, no prazo de sete dias após a recepção da consulta referida no número anterior, o maior número possível de inscritos no registo de desempregados que correspondam ao perfil do posto de trabalho a preencher, a fim de que a empresa possa proceder à selecção.

5 — A preferência estabelecida no n.º 1 desta cláusula pode não funcionar:

- a) Quando se trate de preencher um lugar de categoria igual ou superior a enfermeiro-subchefe;
- b) Quando existam outras preferências estabelecidas neste contrato;
- c) Por despedimentos compulsivos.

6 — Sem prejuízo do disposto na classe 18.ª «Preenchimento de vagas por promoções internas», sempre que uma vaga seja preenchida pela admissão de um profissional proveniente de outra empresa abrangida por este CCT, não se aplica o esquema de preferências previsto nesta cláusula, devendo a empresa que procedeu à admissão dar conhecimento, imediatamente, ao respectivo sindicato.

7 — Desde que não seja possível o preenchimento de postos de trabalho através das fontes de recrutamento previstas nesta cláusula, devido ao facto de não haver candidatos que satisfaçam as condições para o preenchimento da vaga, as entidades patronais recorrerão ao mercado de trabalho exterior.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

1 — Só não haverá período experimental quando a entidade patronal e o profissional o convencionarem por escrito no momento da admissão, não podendo nunca estipular-se um período experimental superior a noventa dias.

2 — Não haverá período experimental para os profissionais admitidos nos termos do n.º 6 da classe 6.ª

3 — Se houver cessação do contrato de trabalho durante o período experimental, a entidade patronal deverá comunicá-la por escrito ao Sindicato e ao trabalhador, com conhecimento à CT e DS, indicando os respectivos motivos.

4 — Se a admissão se tornar efectiva a antiguidade do profissional conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 8.ª

(Contratos a prazo)

1 — É permitida a admissão de trabalhadores a prazo, desde que seja cento, e em casos excepcionais, ficando as empresas obrigadas a cumprir o disposto na cláusula 6.ª

2 — Não pode ser estipulado prazo superior a cento e vinte dias.

3 — O recurso ao contrato a prazo deve ser precedido de audição da comissão de trabalhadores e, na sua falta, dos delegados sindicais, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 6.ª e da indicação, ao sindicato, dos motivos justificados.

4 — O contrato a prazo deve ser reduzido a escrito e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação dos contraentes;
- b) Categoria profissional;
- c) Funções;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Data de início e prazo;
- g) Motivos justificativos.

5 — O contrato de trabalho a prazo deverá ser elaborado em triplicado, ficando um exemplar em poder da entidade patronal, outro em poder do trabalhador e o terceiro será enviado ao sindicato respectivo, para seu conhecimento e eventual exercício dos direitos que legalmente lhe assistam.

6 — O trabalhador contratado a prazo tem os mesmos direitos e obrigações dos do quadro permanente, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 63.ª

7 — O trabalhador contratado a prazo passará a permanente se continuar ao serviço para além do prazo estipulado, contando-se neste caso a antiguidade desde a data da admissão.

8 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

Cláusula 9.ª

(Trabalhadores a tempo parcial)

1 — Podem ser admitidos trabalhadores a tempo parcial, com ordenados correspondentes às categorias em que forem classificados e proporcionais ao tempo de trabalho que prestam.

2 — A passagem do regime de tempo parcial a regime de tempo inteiro, ou deste àquele, só pode fazer-se com o acordo escrito do trabalhador.

3 — Qualquer trabalhador, mediante acordo da entidade patronal, poderá passar ao regime de tempo parcial, recebendo, nestas circunstâncias, o ordenado equivalente ao tempo de trabalho prestado. Na falta de acordo, a mediação caberá à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais.

4 — No preenchimento de qualquer vaga a tempo inteiro, os trabalhadores a tempo parcial têm prioridade absoluta, desde que se trate do mesmo grupo.

5 — Para efeito de cálculo do ordenado efectivo do trabalhador a tempo parcial aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{NH \times OE}{TS}$$

sendo:

NH — o número de horas de trabalho semanal;

OE — o ordenado efectivo da categoria correspondente;

TS — o número de horas de trabalho semanal previsto neste contrato.

SECÇÃO II

Categorias e funções

Cláusula 10.ª

(Classificação dos trabalhadores)

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder à classificação dos trabalhadores, de acordo com a função que cada um efectivamente exerce, nas categorias enumeradas e definidas na cláusula seguinte.

2 — Os trabalhadores que desempenham a totalidade das funções correspondentes a diversas categorias, de acordo com as respectivas definições, devem ser classificados pela de nível de remuneração mais elevado, desde que o exercício desta seja regular e contínuo.

3 — Nos casos omissos e no sentido da verticalização deste CCT, a comissão paritária pronunciar-se-á sobre a categoria a que deve corresponder o exercício das funções não previstas neste CCT por analogia com aquelas que o estejam, tendo em conta a correspondência do grau de responsabilidade e complexidade.

4 — As empresas não podem adoptar para os seus trabalhadores designações diferentes das estabelecidas neste contrato.

Cláusula 11.ª

(Indicação de categorias)

1 — As categorias profissionais previstas neste contrato são as seguintes:

Enfermeiro-geral;

Enfermeiro-chefe;

Enfermeiro-subchefe;
Enfermeiro;
Enfermeiro de 3.ª classe;
Auxiliar de enfermagem.

2 — A entidade patronal é obrigada a proceder à classificação dos profissionais de acordo com a função que cada um exerce.

3 — As categorias referidas nesta cláusula serão atribuídas em conformidade com a seguinte definição de funções:

- a) *Enfermeiro-geral.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coordena e orienta a actividade dos profissionais num hospital e/ou casa de saúde polivalente ou polissectorizado (assistência ambulatória, internamento, bloco operatório, etc.) ou que, expressamente mandatado para o efeito pela entidade patronal, coordena e orienta, no mínimo, três postos de enfermagem situados em localidades diferentes, nos quais exista, pelo menos, um enfermeiro-chefe, cabendo-lhe, por inerência do cargo, nomeadamente funções de consulta técnica no planeamento e montagem de postos de enfermagem, detecção de carências e definição e estruturação dos serviços daqueles mesmos postos;
- b) *Enfermeiro-chefe.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao profissional que coordena, dirige e controla a actividade de um grupo de profissionais que trabalham no mesmo sector, entendido este como a unidade de trabalho definida na organização da empresa, à qual corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementaridade, justifica a supervisão por um mesmo responsável;
- c) *Enfermeiro-subchefe.* — É o profissional a quem cabe a tarefa de auxiliar o enfermeiro-chefe e de o substituir nas suas faltas e impedimentos;
- d) *Enfermeiro.* — É o profissional a quem cabe a prestação de cuidados gerais de enfermagem no tratamento, assistência e recuperação a sinistrados;
- e) *Enfermeiro de 3.ª.* — É o enfermeiro que ainda não possui o curso de promoção;
- f) *Auxiliar de enfermagem.* — É o profissional a quem cabe a prestação de cuidados simples de enfermagem, sob a orientação dos enfermeiros.

SECÇÃO III

Quadros de pessoal

Cláusula 12.ª

(Quadro de densidades)

1 — Compete à entidade patronal a obrigação de organizar o quadro do pessoal, atribuindo 20 % a categorias de chefia.

2 — Quando da aplicação da percentagem referida no n.º 1 desta cláusula não resultem números inteiros, far-se-á o arredondamento para o número inteiro imediatamente superior, se a fracção for 0,5 ou mais, e para o número inteiro imediatamente inferior, no caso contrário.

3 — Nos postos médicos ou casas de saúde comuns a duas ou mais empresas onde haja profissionais abrangidos por este contrato, não consentirão tantos quadros quantas as empresas, mas um único para todas as unidades de assistência com a composição determinada por este contrato, sendo todas as empresas referidas solidariamente responsáveis pelo seu cumprimento.

4 — Em cada sector de enfermagem em que existam, pelo menos, três profissionais, um terá obrigatoriamente a categoria de enfermeiro-chefe; a existência de um enfermeiro-subchefe só é obrigatória quando o sector tiver, no mínimo, oito profissionais.

Cláusula 13.ª

(Profissionais que não contam para o mapa de densidades)

1 — Para o cômputo das percentagens fixadas na cláusula anterior, não são tomados em consideração os indivíduos que desempenham cargos preenchidos por nomeação nos órgãos sociais da empresa.

2 — Não contam para o mapa de densidades:

- a) Os profissionais em situação de licença sem retribuição por períodos superiores a cento e oitenta dias;
- b) Os profissionais a tempo parcial;
- c) Os profissionais contratados a prazo.

3 — As vagas de categoria igual ou superior a enfermeiro-subchefe podem ser preenchidas interinamente por qualquer profissional de categoria imediatamente inferior e não obrigam a que, durante esse período, se proceda ao acerto do quadro para dar cumprimento ao disposto na cláusula anterior.

Cláusula 14.ª

(Acerto dos quadros de pessoal)

1 — Quando a admissão, suspensão, despedimento ou qualquer alteração na situação dos trabalhadores obrigue a acertar o quadro de pessoal para dar cumprimento ao disposto na cláusula 12.ª, tal acerto deverá fazer-se de forma que produza efeitos a partir do primeiro dia do mês em que tais factos ocorreram.

2 — O acerto do quadro far-se-á tendo em conta a ordem cronológica das alterações verificadas, não sendo lícito às empresas compensar o aumento de número de trabalhadores de certo grupo com a posterior redução do mesmo.

Cláusula 15.ª

(Elaboração e envio dos mapas de pessoal)

1 — As entidades patronais elaborarão e enviarão obrigatoriamente até 30 de Abril de cada ano os mapas dos quadros de pessoal referentes a 1 de Abril desse mesmo ano às seguintes entidades:

Direcção-Geral do Trabalho;
Sindicatos dos Enfermeiros do Sul, Centro, Norte e Funchal, relativamente às áreas respectivas;
Instituto Nacional de Seguros;
Instituto Nacional de Estatística.

2 — Os mapas devem conter o nome do profissional, o número de sócio do sindicato, data de nascimento, admissão na companhia, tempo de serviço na actividade seguradora, última promoção, categoria profissional, ordenado, local de trabalho, situação de doença, serviço militar ou licença sem retribuição, sem prejuízo da legislação em vigor.

3 — As alterações ocorridas no quadro de pessoal da empresa quanto a promoções, admissões, vencimentos e demissões serão participadas pelas respectivas empresas ao sindicato da área a que esses profissionais pertencem e ao Instituto Nacional de Seguros até ao dia 15 do mês imediato àquele em que ocorram.

SECÇÃO IV

Promoções

Cláusula 16.ª

(Promoções facultativas)

São permitidas promoções facultativas a categorias de chefia quando baseadas em critérios de valor e reconhecido mérito.

Cláusula 17.ª

(Promoções a categorias de chefia)

1 — Consideram-se promoções a categoria de chefia as que se efectuam à categoria de subchefia ou a categoria superior a esta.

2 — São permitidas promoções a categorias de chefia pelo desempenho de funções ou pelo preenchimento do quadro de densidades ou de vagas nos quadros, ou tendo em atenção o disposto na cláusula anterior.

3 — As promoções a categorias de chefia efectuar-se-ão por proposta de profissionais hierarquicamente superiores ou pela entidade patronal; no caso de não haver profissionais hierarquicamente superiores ou de a proposta ser feita pela entidade patronal, as promoções serão precedidas, obrigatoriamente, da audição dos profissionais do sector.

Cláusula 18.ª

(Princípio de preenchimento de vagas por promoções internas)

Sendo necessário preencher uma vaga criada nos quadros da empresa, dar-se-á preferência aos trabalhadores das categorias inferiores, pela ordem decrescente, a fim de proporcionar a sua promoção tendo em atenção:

- a) Competência profissional;
- b) Antiguidade na categoria;
- c) Antiguidade na actividade seguradora.

Cláusula 19.ª

(Início dos efeitos da promoção)

As promoções produzem efeito a partir do primeiro dia do mês em que se verificarem.

SECÇÃO V

Interinidade de funções

Cláusula 20.ª

(Casos de interinidade)

1 — Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2 — Sempre que a substituição respeite a funções de chefia, devem cumprir-se as formalidades previstas no n.º 3 da cláusula 17.ª deste CCT.

3 — A substituição prevista nesta cláusula terá de ter o acordo escrito do trabalhador substituído, devendo ser comunicada ao sindicato respectivo no prazo de quinze dias, dando-se conhecimento aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores.

4 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de cento e oitenta dias, seguidos ou interpolados em cada ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva.

Cláusula 21.ª

(Consequências da interinidade)

1 — O trabalhador interino receberá um suplemento de ordenado igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado base e o da categoria do profissional substituído.

2 — Aplicar-se-á o disposto no número anterior, sempre que a função de chefia seja exercida pela de subchefia por um período superior a sessenta dias, não contando o período de férias do chefe substituído.

3 — Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de quinze dias após o regresso deste ao serviço, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria daquele.

SECÇÃO VI

Transferências

Cláusula 22.ª

(Princípios gerais)

1 — A transferência do profissional dentro da mesma localidade só poderá efectivar-se desde que seja para categoria de ordenado base igual ou superior e sem perda de quaisquer regalias.

2 — Sempre que de uma transferência resulte uma vaga interna aplica-se o disposto na cláusula 18.ª «Princípio de preenchimento de vagas por promoções internas».

3 — Se por força de transferência de um profissional de uma empresa para outra, ouvidos os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores, for necessário preencher uma vaga, observar-se-á o disposto na cláusula 6.ª «Condições de preferência».

4 — As transferências temporárias de um profissional para outro serviço ou sector por necessidades imperiosas de serviço não podem exceder o período de quarenta e cinco dias, seguidos ou interpolados, em cada ano a não ser que haja acordo escrito do profissional.

Cláusula 23.ª

(Transferência por motivo de saúde)

1 — Qualquer profissional pode, por motivo de saúde, pedir transferência para outro serviço, mediante apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, serviços de acção médico-social ou por qualquer médico especialista.

2 — Se houver desacordo entre o profissional e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer à junta médica prevista na alínea d) do n.º 1 da cláusula 5.ª «Condições de admissão».

3 — Todo o profissional, ao completar 50 anos de idade e 15 de serviço, tem direito, mediante pedido escrito, de deixar de prestar serviço nocturno, sem prejuízo do vencimento da categoria que tiver à data do pedido.

Cláusula 24.ª

(Transferência do profissional para outro local de trabalho)

1 — A transferência de qualquer profissional para outra localidade só poderá efectuar-se com a concordância escrita do mesmo, sendo previamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais, salvo se se tratar de transferência total da sede ou de qualquer dependência onde o profissional presta serviço ou se a empresa deixar de ter serviços na localidade.

2 — A empresa custeará todas as despesas feitas pelo profissional, relativas a si e ao seu agregado familiar, directa ou indirectamente resultantes da mudança da localidade, excepto quando ela for a pedido do profissional.

3 — O tempo de serviço prestado pelo profissional à entidade patronal em território não abrangido por este contrato é contado para todos os efeitos, se o profissional vier ou voltar a exercer a sua actividade na área geográfica abrangida por este CCT e desde que na altura do regresso seja ainda empregado da mesma empresa ou de outra seguradora economicamente dominada por aquela.

4 — O profissional nas condições previstas no número anterior só perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de trinta dias após o regresso ou não justificar essa ausência.

5 — No caso de encerramento de qualquer unidade ou estabelecimento que provoque a transferência total dos profissionais para outra localidade e não havendo concordância dos mesmos, poderão estes rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 79.ª, n.º 2.

CAPITULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 25.ª

(Período de horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para todos os profissionais abrangidos por este contrato terá a duração de sete horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira, excepto às segundas-feiras, em que será acrescido de meia hora.

2 — O horário de trabalho é das 9 horas e 30 minutos às 12 horas e 30 minutos e das 14 às 18 horas, excepto às segundas-feiras, em que terminará às 18 horas e 30 minutos.

3 — O horário dos profissionais abrangidos por este contrato será fixado sem prejuízo do disposto no n.º 1, segundo as conveniências de serviço, com acordo escrito do profissional e comunicação ao sindicato e à comissão de trabalhadores.

4 — O horário de trabalho poderá ser fixado de forma diversa, nomeadamente em regime de horários diferenciados rotativos ou não e ou de turnos, salvaguardando-se o intervalo mínimo para a refeição.

5 — O enquadramento nos turnos ou horários diferenciados pressupõe sempre o acordo escrito do profissional e a comunicação ao sindicato respectivo e à comissão de trabalhadores.

6 — Os profissionais dos postos médicos, e ou hospitais, e ou casas de saúde poderão trabalhar por turnos, e ou horários diferenciados, e ou aos sábados e domingos, não podendo, todavia, ultrapassar o limite de trinta e cinco horas e trinta minutos semanais distribuídas por cinco dias.

7 — Os profissionais referidos nos números anteriores terão sempre direito a dois dias consecutivos de descanso semanal.

Cláusula 26.ª

(Horário diferenciado)

Aos profissionais que trabalham nos hospitais e ou casas de saúde de laboração contínua pode ser atribuído um horário diferenciado, rotativo ou não, desde que esses profissionais dêem o seu acordo, por escrito, devendo sempre ser ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, o sindicato respectivo e a comissão de trabalhadores.

Cláusula 27.ª

(Trabalho por turnos)

1 — Considera-se trabalho por turnos o que é prestado em rotação por grupos diferentes de profissionais e que, parcial ou totalmente, coincide com o período de trabalho nocturno.

2 — Os profissionais que prestem serviço por turnos terão sempre direito a dois dias consecutivos de descanso semanal.

3 — O enquadramento em horários por turnos pressupõe o acordo escrito do profissional, devendo sempre ser ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

Cláusula 28.ª

(Trabalho nocturno e extraordinário)

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado nos termos da lei.

3 — Nos postos médicos, hospitais e casas de saúde poderá haver horas extraordinárias no prosseguimento de actos cirúrgicos e em casos de urgência.

4 — Considera-se trabalho extraordinário o que, em conformidade com a lei, exceder o período de trabalho previsto no presente CCT.

5 — O trabalho extraordinário prestado num dia normal será retribuído nos termos seguintes:

a) Trabalho diurno:

1.ª hora — retribuição horária, acrescida de 50 % = 150 %;

2.ª hora — retribuição horária, acrescida de 75 % = 175 %.

b) Trabalho nocturno:

1.ª hora — retribuição horária, acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

2.ª hora — retribuição horária, acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

6 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia descanso semanal complementar ou em dias feriados será pago pelo dobro da remuneração normal.

7 — Os profissionais que tenham trabalhado num dos dias referidos no número anterior têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 29.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — É permitida a isenção de horário de trabalho para os profissionais com funções de chefia.

2 — A isenção do horário de trabalho prevista no número anterior será obrigatoriamente requerida para os profissionais com funções de chefia que tenham um horário de trabalho estabelecido em moldes diferentes do previsto na cláusula 25.ª «Período e horário de trabalho».

Cláusula 30.ª

(Registo e tolerância de ponto)

1 — Poderá haver no local de trabalho um livro de ponto ou qualquer outro sistema de registo das horas de entrada e saída dos trabalhadores.

2 — A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso de cento e dez minutos em cada mês, com um máximo de quinze minutos diários.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 31.ª

(Direito a férias)

1 — O trabalhador tem direito a férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele a que dizem respeito.

2 — Quando o início do exercício de funções ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, nesse mesmo ano, a um período de férias de oito dias úteis.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição do período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, bem como ao respectivo subsídio, e ainda à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

4 — O período de férias vencido e não gozado por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

5 — No ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de

férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período não gozado e respectivo subsídio.

6—No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

7—Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º semestre do ano imediato.

Cláusula 32.ª

(Duração e subsídio de férias)

1—Os trabalhadores têm direito anualmente a vinte e dois dias úteis de férias, gozadas seguidas ou interpoladamente, no máximo de quatro períodos, sem prejuízo de regime legal de compensação de faltas.

2—Os trabalhadores contratados a prazo têm direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço prestado.

3—Durante os períodos de férias a retribuição do trabalho não pode ser inferior à que os trabalhadores aufeririam se estivessem ao serviço, em termos de ordenado efectivo.

4—Os trabalhadores receberão anualmente um subsídio de férias correspondente a um mês do ordenado efectivo a que o trabalhador tiver direito em 31 de Outubro do ano em que as férias são gozadas.

5—Durante o período previsto no n.º 2 da cláusula 31.ª, o profissional tem direito ao subsídio de férias, na devida proporção.

Cláusula 33.ª

(Escolha da época de férias)

1—Compete aos trabalhadores a escolha da época de férias, tendo embora em consideração as necessidades do serviço em que estão enquadrados.

2—No caso de não haver acordo, a mediação caberá à comissão de trabalhadores ou delegados sindicais ou, na falta destes, ao sindicato respectivo, pela ordem indicada.

3—As férias devem ser gozadas, em princípio, entre 1 de Junho e 31 de Outubro, podendo, no entanto, os trabalhadores escolher época diferente.

4—Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente.

5—A empresa deverá enviar as escalas de férias aos sindicatos até 15 de Abril de cada ano. As eventuais alterações serão comunicadas imediatamente às mesmas entidades.

Cláusula 34.ª

(Alteração do período de férias)

1—Se, depois de fixada a época de férias, esta for alterada por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, o trabalhador será indemnizado dos prejuízos que haja sofrido, desde que devidamente comprovados.

2—A alteração da época de férias só poderá verificar-se com o acordo escrito do trabalhador.

3—Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que na data prevista para o seu início o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 35.ª

(Doença no período de férias)

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

2—Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

3—A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico dos serviços médico-sociais ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 36.ª

(Violação do direito a férias)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos deste CCT, 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 37.ª

(Feriados)

1—É obrigatória a suspensão do trabalho nos seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
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.

2 — Além dos feriados obrigatórios, indicados no número anterior, apenas serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, na falta deste, o feriado distrital.

SECÇÃO III

Faltas e outras ausências

Cláusula 38.^a

(Definição de faltas)

1 — Falta é a ausência do profissional ao período de trabalho a que está obrigado.

2 — Quando seja praticado o horário por turnos ou equiparado, falta é a ausência do profissional durante o período de presença obrigatória.

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

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 39.^a

(Faltas justificadas)

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Onze dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes, por motivo do seu casamento, os quais poderão acrescer às férias, se aquele se realizar durante estas e caso o trabalhador assim o desejar;
- b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, noras e genros;
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós e netos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos, cunhados ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) O tempo indispensável para prestação de socorros imediatos, em caso de acidente ou doença súbita, a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas b) e c), desde que não haja outro familiar que lhes possa prestar auxílio;

e) O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

f) O tempo indispensável devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) O tempo indispensável para que os elementos de listas concorrentes a futuras direcções sindicais apresentem os seus programas de candidatura;

h) Sempre que prévia ou posteriormente seja autorizado pela entidade patronal.

Cláusula 40.^a

(Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva)

1 — Se a impossibilidade de prestar trabalho em resultado de detenção ou prisão preventiva do trabalhador tiver duração inferior a um mês, consideram-se as respectivas faltas sujeitas ao regime da cláusula anterior.

2 — Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, as referidas faltas são, para todos os efeitos, tidas como injustificadas, salvo se o crime cometido resultar de acto ou omissão praticada ao serviço e no interesse da empresa ou por acidente de viação, caso em que é devido o ordenado efectivo por inteiro, considerando-se estas faltas, para todos os efeitos, como justificadas.

3 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença condenatória, sendo-lhe ainda garantido o direito ao trabalho até quinze dias após o cumprimento da pena, sem prejuízo da instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

4 — Enquanto não for proferida sentença condenatória e se o trabalhador tiver encargos de família, será paga ao seu representante uma importância correspondente a 70 % do ordenado efectivo.

5 — Compete aos órgãos representativos dos trabalhadores acompanhar todos os casos previstos nesta cláusula.

Cláusula 41.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do profissional, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o profissional tenha direito ao subsídio de previdência respectivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 60.^a deste CCT;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer indemnização ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 61.^a deste CCT.

3 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula 39.^a, se o impedimento do profissional se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — Enquanto se mantiverem com baixa dada pelos Serviços Médico-Sociais, os profissionais manterão a garantia de lugar e todas as regalias previstas neste CCT, qualquer que seja a sua antiguidade, salvo disposição expressa deste CCT em contrário.

Cláusula 42.^a

(Comunicação e prova das faltas justificadas)

1 — A entidade patronal pode, em qualquer caso, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

2 — O trabalhador informará os serviços respectivos da empresa, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento da empresa no mais curto prazo, enviando a confirmação por escrito nos três dias subsequentes, salvo razão de força maior.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico dos serviços médico-sociais ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela entidade patronal.

4 — Durante a ausência por doença ou acidente, o trabalhador não pode exercer actividades que importem esforço igual ou superior ao que exigiria a prestação do trabalho, excepto as ressalvas no atestado médico apresentado.

5 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador, que poderá fazer aditar ao seu processo individual o parecer da comissão de trabalhadores, dos delegados sindicais, ou na falta destes, do sindicato respectivo.

Cláusula 43.^a

(Faltas injustificadas)

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas como justificadas.

Cláusula 44.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação que se comprove ser falso.

Cláusula 45.^a

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador se encontre impedido de comparecer ao serviço por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de serviço militar, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, o contrato suspende-se, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Durante o impedimento o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — A entidade patronal pode contratar um substituto para o lugar do trabalhador ausente, nos termos da cláusula 8.^a

5 — Quanto a férias e a 13.^o mês, observar-se-á o disposto nas secções respectivas deste CCT.

Cláusula 46.^a

(Abandono de lugar)

1 — Considera-se abandono de lugar a falta de comparência do profissional ao serviço durante quinze dias consecutivos injustificadamente, sem prejuízo da instauração de processo disciplinar.

2 — Não integram o conceito de abandono de lugar os factos previstos na cláusula 40.^a

Cláusula 47.^a

(Licença sem retribuição)

1 — O trabalhador poderá requerer, em caso de necessidade justificada, licença sem retribuição.

2 — Durante esse período cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho e abonos

SECÇÃO I

Ordenados

Cláusula 48.^a

(Classificação de ordenados)

Para efeitos deste CCT entende-se por:

- a) Ordenado base — a remuneração mínima estabelecida na respectiva tabela salarial para cada categoria;
- b) Ordenado mínimo — o ordenado estabelecido na alínea anterior, acrescido do prémio de antiguidade a que o profissional tiver direito;
- c) Ordenado efectivo — o ordenado ilíquido mensal recebido pelo profissional, com exclusão do abono para falhas, do pagamento de despesas de deslocação, manutenção e representação, da retribuição por trabalho extraordinário e da contribuição a que se refere a cláusula 65.^a;
- d) Ordenado anual — o ordenado igual a catorze vezes o último ordenado efectivo mensal.

Cláusula 49.^a

(Cálculo da remuneração horária)

O valor da remuneração horária calcula-se com base na seguinte fórmula:

$$\frac{R \times 12}{52 \times N}$$

sendo *R* o ordenado efectivo mensal e *N* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal previsto na cláusula 255.^a

Cláusula 50.^a

(13.^o mês)

1 — O profissional tem direito a uma importância correspondente ao seu ordenado efectivo, pagável durante a primeira quinzena do mês de Dezembro.

2 — O profissional admitido no próprio ano terá direito a uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o profissional tem direito a receber uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4 — Encontrando-se o contrato de trabalho suspenso, o profissional terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 60.^a

Cláusula 51.^a

(Prémios de antiguidade)

1 — Todo o trabalhador ao completar dez anos, seguidos ou interpolados, de actividade seguradora prestada às entidades patronais a que este CCT se aplica terá direito a um prémio de antiguidade.

2 — Os prémios de antiguidade referidos no número anterior serão os seguintes:

Ao completar dez anos, 4 %;

Ao completar onze anos, 8 %;

Ao completar doze anos, 12 %;

Por cada ano completo a mais, até vinte e cinco anos, 1 %;

Ao completar trinta anos de serviço, 30 %.

3 — Todo o trabalhador que antes de atingir dez anos completos de serviço na actividade seguradora permanecer pelo menos quatro anos, seguidos ou interpolados, numa categoria ou em categorias que, nos termos deste CCT, não tenham promoção obrigatória terá igualmente direito a um prémio de antiguidade.

4 — Os prémios de antiguidade referidos no número anterior serão os seguintes:

Ao completar quatro anos, 4 %;

Por cada ano completo a mais, 1 %;

Ao completar doze anos na actividade seguradora, este regime será substituído pelo esquema geral referido no n.º 2.

5 — As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre o ordenado base do nível III.

6 — Para efeitos de contagem dos períodos a que se referem os n.ºs 2 e 4 serão considerados:

a) Os anos de actividade prestados nas áreas dos sindicatos outorgantes;

b) Os anos de actividade prestados por profissionais portugueses em território português fora da área dos sindicatos a seguradoras nacionais e ou estrangeiras ou em qualquer outro território a empresas de seguros portuguesas ou de capital maioritário português, desde que o trabalhador não tenha exercido posteriormente outra actividade.

7 — Cumpre ao trabalhador fazer prova das condições previstas na alínea b) do número anterior.

8 — As empresas estrangeiras e mistas é facultada a contagem do tempo a que se refere a alínea b) do n.º 6 de forma diferida até cinco anos, em parcelas não inferiores a um quinto desse tempo em cada aniversário futuro da admissão do profissional.

9 — Para efeito destes prémios de antiguidade, consideram-se anos completos na actividade seguradora cada ano de serviço, independentemente de a prestação de serviço ser a tempo total ou parcial. Neste último caso, os referidos prémios serão atribuídos na proporção do tempo de serviço parcial prestado.

10 — Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do primeiro dia do mês em que se completarem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 52.ª

(Suplementos de ordenado)

1 — O profissional que esteja a desempenhar interinamente uma função a que corresponda categoria superior à sua tem direito a um suplemento de ordenado igual à diferença entre o seu ordenado base e o ordenado base da categoria onde está colocado interinamente.

2 — Todos os profissionais com isenção de horário de trabalho terão direito a um suplemento de 20 % calculado sobre o ordenado base da respectiva categoria.

3 — Os profissionais com horário diferenciado, rotativo ou não, e/ou por turnos rotativos, têm direito a um suplemento de 20 % sobre o ordenado base da respectiva categoria.

4 — Os suplementos mencionados nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula deixarão de ser atribuídos se o profissional deixar de estar isento ou passar ao horário normal.

5 — Os profissionais que ocasionalmente, sem características de regularidade, façam horários diferenciados ou por turnos só beneficiarão dos suplementos previstos no n.º 3 desta cláusula na parte proporcional ao tempo em que essa situação se verificar.

6 — Os suplementos mencionados nos n.ºs 2 e 3 não são acumuláveis.

SECÇÃO II

Outros abonos

Cláusula 53.ª

(Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal)

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste.

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

1000\$ por diária completa;
200\$ por refeição isolada;
600\$ por dormida e pequeno-almoço.

Em casos devidamente justificados, poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos comprovativos.

3 — Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, a entidade patronal poderá optar pelo reembolso das despesas efectivamente feitas, contra documentos comprovativos.

4 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,24 pelo preço em vigor do litro da gasolina super.

5 — Os trabalhadores que utilizarem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,13 pelo preço em vigor do litro da gasolina super.

6 — A utilização de veículos de duas rodas depende da concordância expressa do trabalhador, podendo esta ser retirada por motivos devidamente fundamentados.

7 — Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro, expressamente autorizado, a empresa, em caso de acidente, é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

8 — Os veículos postos pela empresa ao serviço dos trabalhadores não podem ser provenientes de recuperação, nomeadamente salvados, bem como veículos de que a empresa disponha para serviço de terceiros, salvo se o trabalhador der o seu acordo.

Cláusula 54.ª

(Pagamento de despesas efectuadas em deslocações em serviço no estrangeiro)

1 — Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, os trabalhadores têm direito a serem reembolsados das inerentes despesas, nas condições expressas nos números seguintes.

2 — As despesas de transporte serão de conta da entidade patronal.

3 — As ajudas de custo diárias serão:

- a) As mesmas que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A quando a deslocação se efectuar na companhia de um gestor público ou de qualquer membro de um conselho de administração;
- b) 90 % das ajudas de custo que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A nas restantes deslocações.

4 — Os trabalhadores que auferam ajudas de custo poderão optar pelos valores referidos no número anterior ou por 70 % dessas mesmas importâncias, ficando, neste caso, a cargo da respectiva entidade patronal as despesas de alojamento devidamente comprovadas.

5 — Para além do previsto nos números anteriores, a entidade patronal reembolsará, consoante o que for previamente definido, os trabalhadores das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

6 — A solicitação do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias referidas nos números anteriores.

SECÇÃO III

Disposição comum

Cláusula 55.ª

(Arredondamentos)

Sempre que, nos termos deste CCT, o profissional tenha direito a receber qualquer importância, salvo as previstas nas cláusulas 53.ª, 54.ª, 64.ª e 65.ª, far-se-á o arredondamento, quando necessário, para a dezena de escudos imediatamente superior.

CAPÍTULO V

Previdência e regalias sociais

SECÇÃO I

Prestações complementares de previdência

Cláusula 56.ª

(Contribuições)

1 — As empresas e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para a Previdência nos termos estabelecidos nos respetivos estatutos e na lei.

2 — De acordo com o regulamento especial da Caixa Nacional de Pensões, que estabelece a concessão de pensões de sobrevivência, são as contribuições correspondentes suportadas pelas empresas e pelos trabalhadores, nas proporções estabelecidas no respectivo regulamento e na lei.

Cláusula 57.ª

(Benefícios complementares da previdência oficial)

1 — Todos os trabalhadores de seguros têm direito vitalício às pensões complementares de reforma por invalidez ou velhice.

2 — O esquema de pensões complementares de reforma por velhice ou invalidez acompanhará sempre, em relação aos períodos de carência, percentagens, antiguidade, idade e reforma ou quaisquer outros benefícios, o esquema da previdência oficial.

3 — O quantitativo da pensão complementar de reforma é igual à diferença entre a pensão total e a pensão paga ao respectivo trabalhador pela previdência oficial no primeiro mês em que se vença e não pode ser reduzido por eventuais aumentos da pensão a cargo da previdência oficial ou em quaisquer outras circunstâncias.

4 — A pensão total terá o máximo de 80 % do ordenado anual à data de reforma e não poderá ser inferior a 40 % desse ordenado.

5 — A pensão total referida nos números anteriores é igual a 2 % do ordenado do trabalhador à data da reforma, multiplicado pelo número de anos de serviço que o trabalhador tiver como trabalhador de seguros, seguidos ou interpolados, numa ou em várias seguradoras e/ou resseguradoras e/ou empresas de corretagem de seguros e/ou resseguros abrangidas por este contrato e/ou portarias ou por diplomas legais de alargamento de âmbito do mesmo.

6 — O ordenado anual é definido na alínea d) da cláusula 48.ª deste contrato à data da reforma.

7 — A entidade responsável pelo pagamento da pensão complementar a que se refere esta cláusula é a empresa ao serviço da qual o trabalhador se encontrar à data da reforma. Havendo entidades patronais anteriores abrangidas por este CCT, estas são solidariamente responsáveis perante o trabalhador pela totalidade da pensão complementar, ficando a entidade que pagar sempre com o direito de reembolsar-se da parte que cabe, como co-responsáveis, às entidades patronais anteriores.

A parte que couber a uma entidade patronal eventualmente insolvente, extinta ou que, por qualquer outro motivo, não esteja em condições de responder pelas suas obrigações será distribuída pelas restantes na proporção das respectivas responsabilidades.

8 — Nos casos previstos na cláusula 92.ª deste CCT, as sociedades ou empresas adquirentes, fundidas ou incorporantes tornam-se responsáveis pelo cumprimento do disposto neste número.

9 — O direito à reforma por velhice poderá ser exercido pelo trabalhador a partir do momento em que atinja a idade prevista no esquema da previdência oficial.

10 — Não obstante o disposto no número anterior, é obrigatória a passagem à reforma para os trabalhadores que completem 70 anos de idade e a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que o facto se verifique.

11 — Assim que o trabalhador tiver 60 anos de idade e 35 de serviço tem direito a requerer a sua reforma.

12 — Para os trabalhadores referidos nos n.ºs 9, 10 e 11 a pensão total é de 80 % do salário anual ilíquido à data da reforma, qualquer que seja a antiguidade.

13 — A pensão é paga no domicílio dos trabalhadores até final de cada mês, se outra forma de pagamento não for aceite por estes.

14 — Qualquer fracção de um ano de serviço conta-se como ano completo para o efeito do n.º 5 desta cláusula.

15 — Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação da empresa de pagar a pensão respectiva, sendo no entanto obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que este se encontrava antes da re-

forma, contando para efeitos de antiguidade todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

16 — As pensões complementares não são acumuláveis com as devidas por acidentes de trabalho ou por doença profissional, sem prejuízo de o trabalhador poder, em qualquer altura, optar pela mais favorável.

17 — Sempre que um trabalhador deixe de estar ao serviço de uma sociedade de seguros ou empresa de corretagem, esta passar-lhe-á uma declaração onde conste o tempo de serviço efectivo prestado, para efeito de concessão de pensões complementares.

18 — As empresas que pagam aos trabalhadores reformados percentagens superiores às previstas nesta cláusula não podem, sob pretexto algum, reduzi-las.

19 — Todas as demais regalias concedidas voluntariamente aos trabalhadores reformados para além das previstas nesta cláusula não poderão, em nenhuma circunstância, ser retiradas.

20 — As empresas que à data da entrada em vigor desta cláusula tiverem adoptado um sistema geral de pensões complementares de reforma mais favorável do que o aqui estipulado obrigam-se a mantê-lo, mesmo em relação aos trabalhadores que vierem a reformar-se.

21 — O trabalhador que, tendo cumprido o período de carência da previdência oficial em anos seguidos ou interpolados, de serviço efectivo, abandonar por qualquer motivo a actividade de seguros terá direito, no momento em que se reformar em qualquer outra actividade, à pensão complementar prevista nesta cláusula, desde que se verifiquem as seguintes condições:

- a) A pensão de reforma recebida da sua nova actividade não atinja o limite máximo fixado no n.º 5 desta cláusula;
- b) Seja respeitado o limite referido na alínea anterior em relação ao ordenado que tinha quando saiu da actividade seguradora.

Cláusula 58.ª

(Categorias mínimas para reforma por invalidez)

Na reforma por invalidez a categoria mínima é a do profissional do nível II.

Cláusula 59.ª

(Actualização das pensões de reforma)

1 — Todos os trabalhadores reformados beneficiarão de aumentos nas suas pensões complementares de reforma sempre que a tabela salarial seja alterada.

2 — Os aumentos serão iguais ao que sofrer a tabela salarial na categoria em que o trabalhador foi reformado, tendo em atenção o disposto no n.º 4.

3 — O regime aqui previsto aplica-se a todos os trabalhadores reformados ou que venham a reformar-se, excepto se à data da reforma não eram ou não forem trabalhadores de seguros há mais de três anos.

4 — Para efeitos de actualização aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{A \times 14}{12} \times P$$

sendo *A* o aumento mencionado no n.º 2 e *P* a percentagem fixada na altura da reforma de acordo com a cláusula 57.ª

SECÇÃO II

Regalias nos casos de doença, acidentes ou morte

Cláusula 60.ª

(Subsídios na doença)

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos seus trabalhadores, quando doentes, os quantitativos correspondentes às diferenças dos subsídios previstos no esquema abaixo indicado e os concedidos pela previdência oficial, nos seguintes termos:

- a) Trabalhadores até três anos completos de antiguidade: os primeiros cinco meses de ordenado efectivo por inteiro e os cinco meses seguintes com metade do ordenado efectivo;
- b) Por cada ano de antiguidade, além de três, mais mês e meio de ordenado efectivo por inteiro e mês e meio com metade do ordenado.

2 — As empresas pagarão directamente aos empregados a totalidade do que tenham a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhes depois receber destes os subsídios que lhes forem devidos.

3 — Se o trabalhador perder total ou parcialmente o direito ao 13.º mês por efeito de doença, as empresas liquidá-lo-ão integralmente, recebendo dos serviços médico-sociais o que estes vierem a pagar-lhes a esse título.

4 — Da aplicação desta cláusula não pode resultar ordenado líquido superior ao que o trabalhador auferiria se continuasse efectivamente ao serviço.

Cláusula 61.ª

(Indemnizações por factos ocorridos em serviço)

1 — Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a entidade patronal garantirá ao trabalhador o seu ordenado efectivo, mantendo-se o direito às remunerações e demais regalias, devidamente actualizadas, correspondentes à categoria a que pertenceria se continuasse ao serviço efectivo.

2 — O risco de transporte de dinheiro e outros valores será integralmente coberto pela empresa, através de seguro apropriado.

Cláusula 62.ª

(Benefícios em caso de morte)

1 — Todo o trabalhador terá direito, até atingir a idade de reforma obrigatória prevista neste CCT, salvo reforma antecipada por invalidez ou por vontade expressa do próprio, a um esquema de seguro adequado que garanta:

- a) O pagamento de um capital por morte igual a 14 vezes o ordenado base mensal da sua categoria;
- b) Em caso de morte ocorrida por acidente, o capital referido na alínea anterior em duplicado;
- c) No caso de a morte resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*, o capital referido na alínea a) em sextuplicado.

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a 300, 600 e 1800 contos.

3 — A indemnização a que se refere o número anterior será paga às pessoas que vierem a ser designadas pelo trabalhador como «beneficiários». Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros do trabalhador nos termos da lei civil.

4 — O esquema de seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros esquemas existentes em cada uma das empresas, na parte em que aquelas excedam as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

SECÇÃO III

Outras regalias

Cláusula 63.ª

(Condições especiais em seguros próprios)

1 — Os trabalhadores de seguros, mesmo na situação de reforma e pré-reforma, beneficiam da eliminação da verba «Encargos» nos seguintes seguros próprios:

Habitação própria e respectivo recheio (cobertura possível);
Automóveis (uma viatura);
Acidentes pessoais;
Acidentes de trabalho (serviços domésticos);
Responsabilidade civil (familiar e caçador);
Seguros de viagem.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que se não encontrem inscritos como mediadores beneficiarão de um desconto, nos seus seguros próprios, de valor igual às comissões máximas de mediação praticadas pela seguradora respectiva, relativamente aos agentes de seguros.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo perdem o direito aos benefícios previstos nos números anteriores quando cesse o respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 64.ª

(Comissões de seguros)

1 — Os trabalhadores de seguros inscritos como mediadores têm direito às comissões de seguros de sua mediação, qualquer que seja a empresa onde os coloquem, devendo aquelas corresponder sempre às comissões máximas efectivamente atribuídas pela respectiva empresa aos seus agentes.

2 — Os trabalhadores de seguros referidos no número anterior só têm direito à comissão de cobrança quando a mesma lhes for expressamente confiada pela empresa.

Cláusula 65.ª

(Almoço)

1 — As empresas contribuirão para o custo da refeição (almoço) com o equivalente a 0,4 % do ordenado base da categoria do nível III, por cada trabalhador e por dia de trabalho efectivamente prestado, existam ou não cantinas ou refeitórios.

2 — Os valores resultantes do disposto no número anterior serão sempre arredondados para a unidade de escudos imediatamente superior.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, entende-se por dia de trabalho efectivo aquele em que o trabalhador presta, pelo menos, serviço no período completo da manhã ou da tarde e em parte do outro.

4 — Fica vedado às empresas comparticipar nas despesas com a manutenção de cantinas ou refeitórios.

5 — Quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias, na situação de licença ou falta, justificada ou não, ou em serviço em consequência do qual tenham direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço, não beneficiarão do disposto no n.º 1.

6 — Para o efeito do disposto no número anterior, não se consideram faltas as ausências dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais para o exercício das respectivas funções.

CAPÍTULO VI

Higiene, segurança e medicina do trabalho

SECÇÃO I

Higiene e segurança

Cláusula 66.ª

(Higiene)

1 — Os trabalhadores serão instalados pela empresa em locais de trabalho dotados de condições de comodidade e sanidade que lhes permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais.

2 — As instalações de trabalho, sanitárias e outras, assim como o equipamento destes lugares, devem estar convenientemente limpas e conservadas.

3 — Salvo razões especiais e sem inconveniente para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no número anterior deverão ser feitas fora das horas de trabalho.

4 — Sempre que a entidade patronal proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não retomem o serviço antes de decorridas quarenta e oito horas, sem prejuízo de outros prazos tecnicamente exigidos.

5 — Deverão ser criadas condições eficientes de evacuação e destruição de lixo e desperdícios, de forma a evitar qualquer doença ou foco infeccioso.

6 — Deve ser assegurada definitivamente a eliminação de químicos voláteis e absorvíveis, em especial em impressos e documentos utilizados pelos serviços.

7 — É obrigatório o uso de vestuário ou equipamento apropriado, de forma a evitar qualquer doença ou infecção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

8 — Deve ser garantida a existência nos locais anteriormente definidos de boas condições naturais ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

9 — Será terminantemente proibida a utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

10 — O trabalhador terá à sua disposição água potável.

11 — O trabalhador disporá de espaço e equipamento que lhe permita eficácia, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 67.^a

(Segurança no trabalho)

Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção.

SECÇÃO II

Medicina do trabalho

Cláusula 68.^a

(Medicina do trabalho)

1 — Por motivos resultantes das condições de higiene, segurança e acidentes de trabalho, os trabalhadores têm direito a utilizar, a todo o momento, os serviços médicos criados e mantidos, nos termos da lei, pela entidade patronal.

2 — Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste CCT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista

a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3 — Os trabalhadores devem ser inspeccionados obrigatoriamente:

- a) Todos os anos até aos 18 e depois dos 45 anos de idade;
- b) De dois em dois anos entre aquelas idades.

4 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em locais de trabalho subterrâneos deverão ser obrigatoriamente inspeccionados em cada ano e transferidos sempre que a inspecção médica o julgue conveniente.

5 — As inspecções obrigatórias referidas nos n.ºs 3 e 4 constarão dos seguintes exames, salvo opinião médica em contrário:

- a) Rastreio de doenças cárdio-vasculares e pulmonares;
- b) Rastreio visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.

Cláusula 69.^a

(«Contrôle» de radiações)

Todos os profissionais que prestem serviço em salas de operação ou outras, desde que fiquem sujeitos a radiações, serão controlados nos mesmos termos em que o são os técnicos de radiologia abrangidos pelo CCT da actividade seguradora.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 70.^a

(Trabalho feminino)

1 — É concedida a todas as trabalhadoras o direito a uma licença de noventa dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, nomeadamente quanto a férias ou antiguidade. Dos noventa dias, sessenta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o período estipulado no número anterior será, no máximo, de trinta dias.

3 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada, a partir de então, até final do período.

4 — Durante este período será paga às trabalhadoras a diferença entre o seu ordenado efectivo e o subsídio previsto pelos esquemas da Previdência oficial em vigor.

5 — Todas as trabalhadoras, sem prejuízo do seu vencimento e demais regalias, terão direito a:

- a) Dispor de duas horas diárias até que a criança complete oito meses, salvo justificação clinicamente comprovada, quer a aleitação seja natural, quer seja artificial, desde que trabalhem a tempo completo;
- b) Faltar justificadamente, até dois dias seguidos em cada mês, para além dos períodos referidos nos números anteriores.

6 — Será concedido às trabalhadoras que o requerem o regime de trabalho a tempo parcial ou horário diferenciado, sem direito ao respectivo suplemento, por todo o período de tempo imposto pelas suas responsabilidades familiares.

Cláusula 71.^a

(Do trabalhador-estudante)

1 — Considera-se, para efeitos deste CCT, trabalhador-estudante todo o trabalhador que, cumulativamente com a actividade profissional, se encontre matriculado em qualquer curso de ensino oficial ou equiparado.

2 — A matrícula referida no número anterior refere-se à frequência, quer de cursos do ensino oficial, nomeadamente o preparatório, complementar e universitário, e estágios pós-graduação ou similares, quer à frequência de cursos de formação técnica e ou profissional ou outros de carácter particular que contribuam para a valorização social, profissional e cultural dos trabalhadores.

3 — Adquire a qualidade de trabalhador-estudante, passando a poder gozar dos direitos que lhe são conferidos neste CCT, todo o trabalhador que apresente à entidade patronal prova de ter efectuado a matrícula.

4 — Como forma de apoio à actividade estudantil, observar-se-á o seguinte:

- a) Se o trabalhador frequentar o curso no interesse e a pedido da empresa, esta deve suportar os custos respectivos e conceder ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação;
- b) Se o curso for de exclusivo interesse do trabalhador, deverá ser-lhe concedido o direito de passar a horário diferenciado, sem direito a qualquer suplemento, ou a trabalhar a tempo parcial ou ainda de ver reduzido o seu período de trabalho na estrita necessidade de frequentar cursos de horário pós-laboral, excepto nos casos em que tal frequência possa ser conjugada com o horário flexível de trabalho em vigor na empresa;
- c) O trabalhador disporá em cada ano escolar do tempo necessário para prestar provas de avaliação de conhecimentos e, ainda, até quinze dias úteis, consecutivos ou não, para preparação das mesmas ou para outros trabalhos do currículo escolar.

5 — Os direitos consignados nos números anteriores mantêm-se enquanto o trabalhador:

- a) Cumprir o requisito constante do n.º 3;
- b) Apresentar provas de aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas do ano em que estiver matriculado.

6 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nas alíneas a) e b) do n.º 4 desta cláusula será interrompido.

Cláusula 72.^a

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1 — Deverá ser facilitada a admissão aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de doença, quer de acidente, na proporção de dois por cada cem desempregados admitidos, sendo-lhes facultadas condições de trabalho adequadas à sua condição.

2 — Quando se verifique diminuição do rendimento de trabalho motivada por qualquer incapacidade parcial, a entidade patronal deve promover a colocação do trabalhador em postos de trabalho que se ajustem ao conjunto de aptidões e capacidades actuais. Caso não seja possível, pelas características próprias da empresa, deverá diligenciar-se a colocação do trabalhador noutra empresa ou organismo da actividade seguradora.

3 — Em qualquer dos casos prevenidos nos números anteriores, deverão envidar-se os esforços possíveis no sentido da reabilitação e reconversão do trabalhador.

4 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 não poderão, em nenhum caso, ser prejudicados em qualquer dos seus direitos e regalias.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

(Causas da cessação)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Denúncia ou rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido o despedimento sem justa causa.

3 — A justa causa terá de ser provada em processo disciplinar, instaurado para o efeito, nos termos do disposto na cláusula 82.^a

— Cláusula 74.^a

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

2 — A cessação do contrato por acordo mútuo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — No prazo de oito dias a contar da data da assinatura do documento referido no número anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reasumindo o exercício das suas funções.

Cláusula 75.^a

(Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos na lei, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 76.^a

(Despedimento com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

2 — Constituem nomeadamente justa causa para a entidade patronal pôr termo ao contrato os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos graves para a empresa e ou atinjam dez seguidas ou vinte interpoladas, em cada ano civil;
- g) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei a trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, se ocorridos dentro da empresa e ou horário e hajam perturbado as relações de trabalho;
- h) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — A sanção de despedimento só será aplicada, com observância das cláusulas 80.^a a 85.^a, quando esgotadas as formas de sanções mais benévolas ou a

falta seja de tal modo grave que haja posto em causa a possibilidade de continuação das relações que o contrato de trabalho pressupõe.

Cláusula 77.^a

(Denúncia do contrato por parte do trabalhador)

1 — Os trabalhadores que, sem justa causa, pretendam denunciar o contrato de trabalho deverão avisar a entidade patronal, por carta registada, com uma antecedência não inferior a dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

Cláusula 78.^a

(Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador)

1 — Constituem nomeadamente justa causa para o trabalhador rescindir o contrato de trabalho os seguintes factos:

- a) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) A violação das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos neste CCT e na lei;
- c) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- e) A lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- f) Ofensa à dignidade do trabalhador, quer por parte da entidade patronal, quer dos superiores hierárquicos daquele;
- g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — O trabalhador que, com justa causa, rescindir o contrato de trabalho tem direito à indemnização legal.

Cláusula 79.^a

(Despedimento sem justa causa)

1 — Se a entidade patronal despedir um profissional sem justa causa será obrigada a readmiti-lo e a pagar as retribuições que se vencerem até à data da sentença.

2 — Em substituição da reintegração, o profissional pode optar pela indemnização legal, sem prejuízo das retribuições vencidas até à sentença.

SECÇÃO II

Ação disciplinar

Cláusula 80.^a

(Exercício da acção disciplinar)

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos vinte dias subsequentes à data em que a infracção foi conhecida pela entidade patronal e supõe sempre que o arguido seja ouvido em sua defesa.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de cento e oitenta dias a partir do momento em que foi cometida.

Cláusula 81.^a

(Sanções aplicáveis)

1 — Dentro dos limites da lei e de harmonia com os princípios por esta estabelecidos, podem ser aplicadas aos trabalhadores as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição de um a doze dias;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização.

2 — A sanção disciplinar terá de ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infracção.

3 — As suspensões por infracção disciplinar não podem exceder trinta dias em cada ano civil.

4 — A aplicação da sanção do despedimento apenas poderá ter lugar de acordo com a cláusula 76.^a

Cláusula 82.^a

(Processo disciplinar)

1 — A aplicação das sanções de suspensão ou despedimento será obrigatoriamente precedida de processo disciplinar.

2 — O processo deve ser escrito e obedecer às seguintes formalidades:

- a) Iniciar-se com uma participação donde constem os comportamentos imputados ao trabalhador;
- b) Diligências destinadas a apurar os factos contidos na participação;
- c) Audição do trabalhador, se este o desejar.

3 — Se, cumprido o disposto no número anterior, o procedimento disciplinar houver de prosseguir, observar-se-ão os trâmites seguintes:

- a) Elaboração de nota de culpa, contendo a descrição especificada dos comportamentos imputados ao arguido;
- b) Entrega de cópia da nota de culpa ao arguido para efeito de este apresentar a sua defesa por escrito no prazo de dez dias;
- c) Audição das testemunhas oferecidas, até cinco por cada parte, e realização de diligências requeridas na defesa ou quaisquer outras que possam conduzir ao apuramento da verdade;
- d) Apresentação do processo aos delegados sindicais ou, na sua falta, ao sindicato e à comissão de trabalhadores, que podem sobre ele emitir parecer escrito no prazo de cinco dias;
- e) Decisão que só pode ser tomada após dez dias sobre o termo do prazo anterior, da qual constarão os factos considerados pro-

vados e mais fundamentos, bem como a informação dos órgãos referidos na alínea antecedente, cuja cópia será entregue ao arguido.

4 — Constitui nulidade insuprível do processo disciplinar, acarretando nulidade do despedimento ou da sanção aplicada, a falta da nota de culpa e da entrega ao trabalhador da cópia da decisão final, nos termos mencionados na alínea e) do número anterior.

5 — Se a presença do trabalhador se mostrar comprovadamente inconveniente para o apuramento da verdade ou perturbadora das relações de trabalho, poderá o mesmo ser suspenso do serviço nos casos em que a lei o permita, sem prejuízo da continuação do pagamento da retribuição, nos termos habituais.

6 — O processo disciplinar deve completar-se no prazo máximo de seis meses, salvo se o arguido for acusado de factos que constituam crime e contra ele tenha sido instaurado procedimento criminal, sob pena de extinção do procedimento disciplinar e consequente arquivamento do processo.

7 — Se, apesar da opinião contrária dos órgãos mencionados na alínea d) do n.º 3, o trabalhador for despedido, poderá o mesmo, no prazo de três dias, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 83.^a

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- b) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, em comissões sindicais de empresa, bem como de delegados sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assiste;
- d) Ter posto as autoridades competentes ou os sindicatos ao corrente de violações da lei, do CCT ou dos direitos sindicais, cometidas pela empresa, ou ter informado os sindicatos sobre as condições de trabalho e outros problemas de interesse para os trabalhadores;
- e) Ter intervindo como testemunha de outros trabalhadores.

2 — Até prova em contrário presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados das alíneas a), c), d) e e) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea b) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 84.^a

(Indemnização por sanções abusivas)

1 — A entidade patronal que suspender um profissional nos casos previstos nas alíneas a), c), d) e e) do n.º 1 da cláusula 83.^a, pagar-lhe-á a importância equivalente a dez vezes a retribuição perdida, elevada ao dobro no caso da alínea b) do mesmo número.

2 — A aplicação abusiva da sanção de despedimento confere ao profissional direito ao dobro da indemnização fixada no n.º 2 da cláusula 79.^a

Cláusula 85.^a

(Consequências das sanções ilícitas)

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento ou de outra sanção aplicada.

2 — Na hipótese de despedimento aplica-se o disposto na cláusula 79.^a

CAPÍTULO IX

Organização dos trabalhadores

Cláusula 86.^a

(Actividade sindical na empresa)

No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membros de órgãos sociais de associações sindicais ou de instituições de segurança social ou de comissões sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;
- e) Dispor, a título permanente e no interior da empresa, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste CCT, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

j) Exigir das empresas o cumprimento do presente CCT e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste CCT ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 87.^a

(Comissões de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores têm o direito de se organizarem dentro da empresa, mediante a constituição de comissões de trabalhadores.

2 — As comissões de trabalhadores é garantido o exercício do *contrôle* de gestão nas empresas, nos termos da lei.

3 — As comissões de trabalhadores e os seus membros gozam dos mesmos direitos e garantias reconhecidos neste CCT e na lei às comissões e delegados sindicais.

Cláusula 88.^a

(Quotização sindical)

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a proceder ao desconto da quota sindical de 1 % sobre o ordenado efectivo mensal de cada trabalhador ao seu serviço e a enviar, até ao dia 10 de cada mês, a referida importância para o sindicato respectivo, desde que o trabalhador o requeira por escrito.

2 — O trabalhador terá sempre garantido o direito à filiação sindical e à rectificação ou anulação dos sistemas previstos no número anterior.

Cláusula 89.^a

(Audição dos trabalhadores)

1 — Por audição dos trabalhadores ou dos seus órgãos representativos entende-se a comunicação prévia de um projecto de decisão.

2 — Esse projecto pode ou não ser modificado após a recepção da posição, em tempo útil e devidamente fundamentada, dos trabalhadores ou órgão ouvido.

3 — Em qualquer caso, o órgão de gestão deve tomar em consideração os argumentos apresentados, reflectindo devidamente sobre a pertinência dos mesmos.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 90.^a

(Princípio de liberdade e boa fé)

1 — As partes outorgantes comprometem-se, através da assinatura deste CCT, a promover as diligências necessárias para que as empresas e os trabalhadores respeitem todas as suas cláusulas.

2 — No sentido de esclarecer as dúvidas surgidas na interpretação deste CCT e integrar as suas lacunas, é criada uma comissão paritária, composta de igual número de representantes das partes outorgantes, nos termos e condições a estabelecer.

Cláusula 91.^a

(Revogação da regulamentação anterior)

Com a entrada em vigor deste CCT ficam revogada: todas as cláusulas da regulamentação colectiva anterior.

Cláusula 92.^a

(Reestruturação da actividade seguradora — Fusão ou incorporação de sociedades e transmissão de carteira de seguros)

1 — Na reestruturação da actividade seguradora, qualquer que seja a forma que revista, será sempre salvaguardado direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias dos trabalhadores.

2 — Quando duas ou mais sociedades se fusionem ou uma incorpore a outra, subsistem sem alterações os contratos de trabalho dos trabalhadores das sociedades fusionadas ou da sociedade incorporada, aos quais são assegurados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias que já naquelas tinham.

3 — Quando uma sociedade adquirir, a qualquer título, a carteira de seguros de outra, aplicar-se-lhe-á o regime legal estabelecido e, consequentemente, serão salvaguardados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias dos trabalhadores que, directa ou indirectamente, se ocupavam do serviço da parte transmitida, sem prejuízo de a adquirente ser solidariamente responsável pelas obrigações da transmitente que não tenham sido previamente regularizadas e se hajam vencido antes da transmissão.

4 — Nas dificuldades decorrentes entre a compatibilização dos princípios fixados nos números anteriores e o geralmente disposto neste contrato serão ouvidos os sindicatos.

Cláusula 93.^a

(Antiguidade)

Conta-se para efeito de antiguidade na actividade seguradora o somatório dos vários períodos de trabalho prestado pelos trabalhadores às entidades abrangidas por este CCT dentro do respectivo âmbito, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 24.^a e dos n.ºs 6, 7 e 8 da cláusula 51.^a

Cláusula 94.^a

(Aperfeiçoamento profissional)

A entidade patronal deve proporcionar aos seus profissionais meios de aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 95.^a

(Moralização das relações de trabalho)

Fica vedado às empresas atribuírem aos profissionais quaisquer serviços ou funções que não sejam os que digam respeito à actividade de enfermagem.

Cláusula 96.^a

(Tabela salarial)

A tabela salarial é considerada, para todos os efeitos, como tabela mínima.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Cláusula 97.^a

(Manutenção dos direitos e regalias)

Da aplicação deste CCT não poderá resultar para qualquer trabalhador baixa de nível de remuneração ou de categoria, bem como diminuição de ordenado ou perda de qualquer outra regalia.

Cláusula 98.^a

(Providências especiais)

As seguradoras nacionalizadas consideram, para efeito de cumprimento do disposto no n.º 3 da cláusula 24.^a, todos os seus trabalhadores provenientes de seguradoras com sede em Angola ou Moçambique, embora sem direito ao recebimento de retroactivos.

Cláusula 99.^a

(Almoço)

Até à entrada em vigor da tabela salarial, a verba prevista n.º 1 da cláusula 65.^a é fixada em 65\$ por dia e por profissional.

Cláusula 100.^a

(Revisão automática)

Sem prejuízo do disposto na lei, a revisão do CCT para a actividade seguradora determinará a revisão do presente contrato.

Cláusula 101.^a

(Níveis e categorias)

Os níveis a que correspondem as categorias previstas neste CCT são os seguintes:

Categorias	Níveis
Enfermeiro-geral	VI
Enfermeiro-chefe	V
Enfermeiro-subchefe	IV
Enfermeiro	III
Enfermeiro de 3. ^a	II
Auxiliar de enfermagem	I

ANEXO I

Estrutura de qualificação de funções

1 ou 2 — Quadros superiores ou médios:

Enfermeiro-geral.

2 ou 3 — Quadros médios ou chefe de equipa:

Enfermeiro-chefe;
Enfermeiro-subchefe.

4 — Profissionais altamente qualificados:

Enfermeiro.

5 — Profissionais qualificados:

Enfermeiro de 3.^a;
Auxiliar de enfermagem.

Pelos Sindicatos dos Enfermeiros das Zonas Norte, Centro e Funchal:

José Ferreira.
António Ferreira.
Carlos Maria Pereira da Costa Neto.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Eurípes José Nunes Mendes.
João Pedro da Conceição.
Américo Marques Soares.

Pelo Instituto Nacional de Seguros:

Ruy Octávio Matos de Carvalho.
Odete Juglar.

Pela Asep — Associação de Seguradores Privados em Portugal:

Fernando Gaspar.
Manuel António Pantoja Rojão.

Assinado em Lisboa aos 10 de Agosto de 1979.

Depositado em 11 de Outubro de 1979, a fl. 36 do livro n.º 21, com o n.º 185/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

CCT para a actividade seguradora

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e eficácia

Cláusula 1.^a — Área de aplicação.
Cláusula 2.^a — Âmbito pessoal.
Cláusula 3.^a — Vigência e revisão.
Cláusula 4.^a — Eficácia.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e definição de funções

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 5.^a — Condições de admissão.
Cláusula 6.^a — Condições de preferência.
Cláusula 7.^a — Período experimental.
Cláusula 8.^a — Contratos a prazo.
Cláusula 9.^a — Trabalhadores a tempo parcial.

SECÇÃO II

Categorias e funções

Cláusula 10.^a — Classificação dos trabalhadores.
Cláusula 11.^a — Categorias profissionais.
Cláusula 12.^a — Extensão das funções do pessoal semiquali-
ficado.
Cláusula 13.^a — Extensão de funções a actividades estranhas.

SECÇÃO III

Quadros do pessoal

Cláusula 14.^a — Princípio geral.
Cláusula 15.^a — Organização dos quadros de densidades.
Cláusula 16.^a — Trabalhadores que não contam para os quadros de densidade.
Cláusula 17.^a — Especialidades quanto aos serviços técnico-administrativos.
Cláusula 18.^a — Especialidades quanto às dependências da província.
Cláusula 19.^a — Acerto dos quadros de pessoal.
Cláusula 20.^a — Serviços de informática.
Cláusula 21.^a — Serviços de saúde.
Cláusula 22.^a — Elaboração e envio dos mapas de pessoal.

SECÇÃO IV

Promoções

Cláusula 23.^a — Promoções obrigatórias.
Cláusula 24.^a — Promoções facultativas.
Cláusula 25.^a — Promoções a categorias de chefia.
Cláusula 26.^a — Promoção como meio de preenchimento de vagas.
Cláusula 27.^a — Tempo de serviço para promoção.
Cláusula 28.^a — Início dos efeitos da promoção.

SECÇÃO V

Interinidade de funções

- Cláusula 29.* — Casos de interinidade.
Cláusula 30.* — Consequências da interinidade.

SECÇÃO VI

Transferências

- Cláusula 31.* — Princípios gerais.
Cláusula 32.* — Transferências sujeitas a tirocínio.
Cláusula 33.* — Transferência por motivo de saúde.
Cláusulas 34.* — Transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

- Cláusula 35.* — Período e horário de trabalho.
Cláusula 36.* — Horário flexível.
Cláusula 37.* — Horário diferenciado.
Cláusula 38.* — Trabalho por turnos.
Cláusula 39.* — Trabalho nocturno.
Cláusula 40.* — Trabalho extraordinário.
Cláusula 41.* — Isenção de horário de trabalho.
Cláusula 42.* — Registo e tolerância de ponto.
Cláusula 43.* — Horário de abertura ao público.
Cláusula 44.* — Pessoal com funções externas.
Cláusula 45.* — Pessoal dos sindicatos, Asep e Aprose.

SECÇÃO II

Férias e feriados

- Cláusula 46.* — Direito a férias.
Cláusula 47.* — Duração e subsídio de férias.
Cláusula 48.* — Escolha da época de férias.
Cláusula 49.* — Alteração do período de férias.
Cláusula 50.* — Doença no período de férias.
Cláusula 51.* — Violação do direito a férias.
Cláusula 52.* — Feriados.

SECÇÃO III

Faltas e outras ausências

- Cláusula 53.* — Definição de faltas.
Cláusula 54.* — Faltas justificadas.
Cláusula 55.* — Faltas por motivos de detenção ou prisão preventiva.
Cláusula 56.* — Efeitos das faltas justificadas.
Cláusula 57.* — Comunicação e prova das faltas justificadas.
Cláusula 58.* — Faltas injustificadas.
Cláusula 59.* — Efeitos das faltas injustificadas.
Cláusula 60.* — Impedimentos prolongados.
Cláusula 61.* — Abandono de lugar.
Cláusula 62.* — Licença sem retribuição.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho e abonos

SECÇÃO I

Ordenados

- Cláusula 63.* — Classificação de ordenados.
Cláusula 64.* — Cálculo da remuneração horária.
Cláusula 65.* — 13.º mês.
Cláusula 66.* — Prémios de antiguidade.
Cláusula 67.* — Suplementos de ordenado.

SECÇÃO II

Outros abonos

- Cláusula 68.* — Abono para falhas.
Cláusula 69.* — Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal.
Cláusula 70.* — Pagamento de despesas efectuadas em deslocções em serviço no estrangeiro.

SECÇÃO III

Disposição comum

- Cláusula 71.* — Arredondamentos.

CAPÍTULO V

Previdência e regalias sociais

SECÇÃO I

Prestações complementares de previdência

- Cláusula 72.* — Contribuições.
Cláusula 73.* — Benefícios complementares da previdência oficial.
Cláusula 74.* — Categorias mínimas para reforma por invalidez.
Cláusula 75.* — Actualização das pensões de reforma.

SECÇÃO II

Regalias nos casos de doença, acidentes ou morte

- Cláusula 76.* — Subsídio na doença.
Cláusula 77.* — Indemnizações por factos ocorridos em serviço.
Cláusula 78.* — Benefícios em caso de morte.

SECÇÃO III

Outras regalias

- Cláusula 79.* — Condições especiais em seguros próprios.
Cláusula 80.* — Comissões de seguros.
Cláusula 81.* — Almoço.

CAPÍTULO VI

Higiene, segurança e medicina no trabalho

SECÇÃO I

Higiene e segurança

- Cláusula 82.* — Higiene.
Cláusula 83.* — Segurança no trabalho.

SECÇÃO II

Medicina do trabalho

- Cláusula 84.* — Medicina do trabalho.
Cláusula 85.* — Condições de trabalho em radiologia.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

- Cláusula 86.* — Trabalho feminino.
Cláusula 87.* — Do trabalhador-estudante.
Cláusula 88.* — Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzido.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

- Cláusula 89.^a — Causas da cessação.
Cláusula 90.^a — Cessação por mútuo acordo.
Cláusula 91.^a — Cessação por caducidade.
Cláusula 92.^a — Despedimento com justa causa.
Cláusula 93.^a — Denúncia do contrato por parte do trabalhador.
Cláusula 94.^a — Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador.
Cláusula 95.^a — Despedimento sem justa causa.

SECÇÃO II

Acção disciplinar

- Cláusula 96.^a — Exercício da acção disciplinar.
Cláusula 97.^a — Sanções aplicáveis.
Cláusula 98.^a — Processo disciplinar.
Cláusula 99.^a — Sanções abusivas.
Cláusula 100.^a — Indemnização por sanções abusivas.
Cláusula 101.^a — Consequência do despedimento ilícito.

CAPÍTULO IX

Organização dos trabalhadores

- Cláusula 102.^a — Actividade sindical na empresa.
Cláusula 103.^a — Comissões de trabalhadores.
Cláusula 104.^a — Quotização sindical.
Cláusula 105.^a — Audição dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

- Cláusula 106.^a — Princípio de liberdade e boa fé.
Cláusula 107.^a — Revogação da regulamentação anterior.
Cláusula 108.^a — Reestruturação da actividade seguradora — Fusão ou incorporação de sociedades e transmissão de carteiras de seguros.
Cláusula 109.^a — Antiguidade.
Cláusula 110.^a — Formação profissional dos trabalhadores.
Cláusula 111.^a — Moralização das relações de trabalho.
Cláusula 112.^a — Anexos.
Cláusula 113.^a — Apêndices.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

- Cláusula 114.^a — Manutenção dos direitos e regalias.
Cláusula 115.^a — Providências especiais.
Cláusula 116.^a — Almoço.

Anexos

- Anexo I — Tabela salarial.
Anexo II — Estrutura de qualificação de funções.
Anexo III — Níveis, funções e categorias.

Apêndices

- Apêndice A — Electricistas.
Apêndice B — Hotelaria.
Apêndice C — Construção civil.
Apêndice D — Construtores civis.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e eficácia

Cláusula 1.^a

(Área de aplicação)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

(Âmbito pessoal)

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga:

- a) Por um lado, as companhias nacionalizadas, estrangeiras ou mistas, as mútuas, delegações gerais ou agências gerais das companhias estrangeiras, empresas de corretagem e/ou agenciamento que explorem a actividade de seguros e/ou resseguros na área referida na cláusula anterior, o Instituto Nacional de Seguros (INS), a Associação de Seguradores Privados em Portugal (Asep) e a Associação Portuguesa dos Produtores de Seguros (Aprose), adiante designadas indistintamente por empresas patronais, entidades patronais ou, por referência, aos respectivos órgãos de gestão;
- b) Por outro lado, todos os trabalhadores das entidades referidas na alínea anterior que prestem total ou parcialmente o seu trabalho à actividade de seguros e/ou resseguros, e/ou corretagem, e/ou agenciamento, situados na área referida na cláusula antecedente, representados pelos Sindicatos dos Trabalhadores de Seguros do Norte e do Sul e Ilhas, adiante designados indistintamente por trabalhadores, empregados ou profissionais de seguros.

2 — Nas delegações gerais ou agências gerais de empresas de seguros e/ou resseguros estrangeiras que se dediquem a outras actividades, os trabalhadores que se ocupem, total ou parcialmente, dos negócios respeitantes a seguros e/ou resseguros são abrangidos por este CCT.

3 — São também abrangidos por este contrato colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos na alínea anterior que, tendo sido contratados em Portugal, sejam colocados no estrangeiro ao serviço das empresas referidas na alínea a) do n.º 1.

4 — Sempre que neste CCT seja feita referência à sede das empresas, deve entender-se a sede das companhias nacionalizadas ou mistas, empresas de coretagem ou agência, bem como a sede em território nacional das agências gerais ou delegações gerais das companhias estrangeiras.

5 — Ficam igualmente obrigados por este CCT, por um lado, os Sindicatos dos Trabalhadores de Seguros do Norte e do Sul e Ilhas e, por outro lado, os trabalhadores desses mesmos sindicatos.

Cláusula 3.^a

(Vigência e revisão)

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período mínimo de dezoito meses, considerando-se automática e sucessivamente prorrogado por iguais períodos se qualquer das partes o não denunciar por escrito à outra com a antecedência mínima de trinta dias em relação ao termo de cada período de vigência.

2 — A tabela de vencimentos e cláusulas com expressão pecuniária terão um prazo de vigência de doze meses, entrando em vigor cinco dias após a data da sua publicação.

3 — A parte que, nos termos dos números anteriores, pretender a revisão do contrato ou da tabela de vencimentos enviará à outra proposta do novo texto ou da nova tabela.

4 — A contraproposta deverá ser apresentada no prazo máximo de trinta dias após a recepção da proposta.

5 — As negociações devem iniciar-se antes de decorridos oito dias após o termo do prazo para a apresentação da contraproposta.

6 — O presente contrato e a tabela a ele anexa manter-se-ão válidos enquanto um novo texto ou uma nova tabela não entrarem em vigor.

7 — Durante a vigência do contrato e da respectiva tabela anexa podem, por acordo das partes, ser negociadas e introduzidas alterações pontuais, se a lei o permitir.

Cláusula 4.^a

(Eficácia)

1 — Independentemente do disposto na cláusula anterior, o presente CCT produz os seus efeitos a partir do dia 1 de Maio de 1979, com excepção do disposto nas cláusulas 68.^a, 69.^a, 70.^a e 81.^a, cujos efeitos se produzirão a partir de 1 de Junho de 1979.

2 — As tabelas salariais aplicar-se-ão a partir do primeiro dia do mês em que se verificar a sua eficácia.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e definição de funções

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 5.^a

(Condições de admissão)

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador de seguros o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- Ter idade mínima de 16 anos;
- Possuir a habilitação legal mínima, salvo se se destinar a pessoal estagiário para qualificação, pessoal qualificado ou superior, de acordo com o anexo II, caso em que deverá ter o curso geral dos liceus ou habilitação oficialmente equivalente ou curso superior adequado;
- Possuir as habilitações profissionais previstas nas Portarias n.ºs 18 523, de 12 de Junho de 1961, e 22 034, de 4 de Junho de 1966, quando se destinar aos serviços de saúde;
- Ter capacidade física para o exercício da profissão, devidamente comprovada pelos serviços médicos da empresa.

Da eventual declaração de incapacidade física poderá o candidato recorrer para uma junta composta por três médicos, um indicado pelo candidato ou Sindicato, outro pela entidade patronal e o terceiro pelos serviços médico-sociais, que presidirá.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a trinta dias sem estar munido da carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu.

Cláusula 6.^a

(Condições de preferência)

1 — Na admissão de pessoal as entidades patronais são obrigadas a cumprir as condições estabelecidas neste CCT, respeitando as seguintes ordens de preferência:

- Os trabalhadores do mesmo grupo inscritos no registo de desempregados dos sindicatos de seguros que tenham completado, à data da situação de desemprego, pelo menos, cinco anos devidamente comprovados de actividade como profissionais de seguros;
- Os restantes trabalhadores de seguros inscritos no registo de desempregados dos sindicatos outorgantes.

2 — Não são abrangidos pelas condições de preferência constantes do número anterior e não constarão do registo de desempregados dos sindicatos os trabalhadores que hajam sido despedidos com justa causa, desde que a mesma haja sido reconhecida judicialmente por decisão transitada em julgado ou o trabalhador tenha deixado decorrer o prazo legal para a propositura da respectiva acção.

3 — Os trabalhadores despedidos com justa causa em relação aos quais não haja ainda decisão judicial transitada em julgado ou estejam ainda a tempo de propor a respectiva acção poderão constar do registo de desempregados do sindicato, mas quando este os indique a qualquer empresa deverá obrigatoriamente incluir a informação de que o trabalhador havia sido despedido com a alegação de justa causa.

4 — As entidades patronais, sempre que desejem admitir pessoal, contactarão por escrito o sindicato respectivo, indicando as características do perfil do posto de trabalho a preencher, com audição prévia dos delegados sindicais e comissão de trabalhadores.

5 — O sindicato indicará, no prazo de oito dias após a recepção da consulta referida no número anterior, o maior número possível de inscritos no registo de desempregados que correspondam ao perfil do posto de trabalho a preencher, a fim de que a empresa possa proceder à selecção.

6 — Desde que não seja possível o preenchimento de postos de trabalho através das fontes de recrutamento mencionadas no n.º 1, devido a não haver candidatos que justificadamente satisfaçam as condições para o preenchimento das vagas, as entidades patronais recorrerão ao mercado exterior à actividade seguradora, dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos filhos ou cônjuge sobrevivente dos trabalhadores de seguros.

7 — A infracção ao disposto nos números anteriores obriga à admissão de dois trabalhadores inscritos no registo de desempregados por cada um dos admitidos com violação do disposto nos mesmos números.

8 — Sempre que uma vaga seja preenchida pela admissão de um trabalhador proveniente de outra empresa não se aplica o esquema de preferências previsto nesta cláusula, devendo a empresa dar imediato conhecimento ao respectivo sindicato.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

1 — A admissão é feita a título experimental sempre que a entidade patronal e o trabalhador, por escrito, não convencionarem o contrário.

2 — A duração do período experimental não poderá ser superior ao fixado na lei.

3 — Não haverá período experimental para os trabalhadores transferidos de uma empresa para outra, dentro do âmbito deste CCT.

4 — Se houver cessação de contrato de trabalho durante o período experimental, a entidade patronal deverá comunicá-la por escrito ao sindicato e ao trabalhador, dando conhecimento à comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais e indicando os respectivos motivos.

5 — Se a admissão se tornar efectiva, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 8.ª

(Contratos a prazo)

1 — É permitida a admissão de trabalhadores a a prazo, desde que seja certo, e em casos excepcionais, ficando as empresas obrigadas a cumprir o disposto na cláusula 6.ª

2 — Não pode ser estipulado prazo superior a cento e vinte dias.

3 — O recurso ao contrato a prazo deve ser precedido de audição da comissão de trabalhadores e, na sua falta, dos delegados sindicais, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 6.ª e da indicação ao sindicato dos motivos justificativos.

4 — O contrato a prazo deve ser reduzido a escrito e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação dos contraentes;
- b) Categoria profissional;
- c) Funções;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Data de início e prazo;
- g) Motivos justificativos.

5 — O contrato de trabalho a prazo deverá ser elaborado em triplicado, ficando um exemplar em poder da entidade patronal, outro em poder do trabalhador e o terceiro será enviado ao sindicato respectivo, para seu conhecimento e eventual exercício dos direitos que legalmente lhe assistam.

6 — O trabalhador contratado a prazo tem os mesmos direitos e obrigações dos do quadro permanente, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 79.ª

7 — O trabalhador contratado a prazo passará a permanente se continuar ao serviço para além do prazo estipulado, contando-se neste caso a antiguidade desde a data da admissão.

8 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

Cláusula 9.ª

(Trabalhadores a tempo parcial)

1 — Podem ser admitidos trabalhadores a tempo parcial, com ordenados correspondentes às categorias em que forem classificados e proporcionais ao tempo de trabalho que prestam.

2 — A passagem do regime de tempo parcial a regime de tempo inteiro, ou deste àquele, só pode fazer-se com o acordo escrito do trabalhador.

3 — Qualquer trabalhador, mediante acordo da entidade patronal, poderá passar ao regime de tempo parcial, recebendo, nestas circunstâncias, o ordenado

equivalente ao tempo de trabalho prestado. Na falta de acordo, a mediação caberá à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais.

4 — No preenchimento de qualquer vaga a tempo inteiro, os trabalhadores a tempo parcial têm prioridade absoluta, desde que se trate do mesmo grupo.

5 — Para efeito de cálculo do ordenado efectivo do trabalhador a tempo parcial aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{NH \times OE}{TS}$$

sendo:

NH — o número de horas de trabalho semanal;
OE — o ordenado efectivo da categoria correspondente;

TS — o número de horas de trabalho semanal previsto neste contrato.

SECÇÃO II

Categorias e funções

Cláusula 10.^a

(Classificação dos trabalhadores)

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder à classificação dos trabalhadores, de acordo com a função que cada um efectivamente exerce, nas categorias enumeradas e definidas na cláusula seguinte.

2 — Os trabalhadores que desempenham a totalidade das funções correspondentes a diversas categorias, de acordo com as respectivas definições, devem ser classificados pela de nível de remuneração mais elevado, desde que o exercício desta seja regular e contínuo.

3 — Nos casos omissos e no sentido da verticalização deste CCT, a comissão paritária pronunciar-se-á sobre a categoria a que deve corresponder o exercício das funções não previstas neste CCT por analogia com aquelas que o estejam, tendo em conta a correspondência do grau de responsabilidade e complexidade.

4 — As empresas não podem adoptar para os seus trabalhadores designação diferente das estabelecidas neste contrato.

Cláusula 11.^a

(Categorias profissionais)

As categorias profissionais referidas na cláusula anterior e respectivas definições são as seguintes:

1 — Categorias comuns

1.1 — *Director de serviços.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão ou de outro director de serviços, elabora, em colaboração com qualquer deles, a política e os objectivos a alcançar

pela área de acção dele dependente dentro da empresa, se responsabiliza pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada, e/ou no mínimo coordena dois chefes de serviços que desempenhem funções como tal.

2 — Categorias de serviços técnico-administrativos

2.1 — *Chefe de serviços.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que depende directamente de um director de serviços ou do órgão de gestão, participa na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente e/ou se responsabiliza hierárquica e funcionalmente por um mínimo de duas secções.

2.2 — *Actuário.* — É o trabalhador habilitado com a licenciatura em matemáticas ou outra, com a especialização de actuariado, que estuda tarifas, estabelecendo os cálculos actuariais para o efeito, controla ou elabora as bases de cálculo das reservas matemáticas, desenvolve as formulações matemáticas para o processo estatístico das empresas ou executa as referidas estatísticas, bem como os estudos que delas derivam.

2.3 — *Técnico de contas.* — É o trabalhador que, ligado à empresa por contrato de trabalho, é responsável pela contabilidade desta, assinando os respectivos balanços.

2.4 — *Chefe de secção.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de, pelo menos, quatro trabalhadores, que integram uma secção, entendida esta como uma unidade de trabalho definida na organização da empresa, à qual corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementaridade, justifica a supervisão por um mesmo responsável.

2.5 — *Tesoureiro.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que nas sedes das empresas superintende nos caixas e é responsável e/ou co-responsável pelo movimento de fundos e/ou guarda de valores, bem como pela respectiva escrita.

2.6 — *Analista de organização e métodos.* — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na empresa que assegurem a maior eficiência e segurança.

2.7 — *Perito-chefe.* — É o perito que dirige uma secção técnica de peritagem, coordenando tecnicamente um grupo de, pelo menos, quatro peritos.

2.8 — *Técnico-chefe de formação.* — É o trabalhador que dirige uma secção técnica de formação coordenando, pelo menos, quatro técnicos de formação e tem a seu cargo a elaboração e/ou ministração de quaisquer cursos de formação, destinados especialmente a trabalhadores de seguros e mediadores de seguros.

2.9 — *Técnico-chefe de prevenção e segurança.* — É o trabalhador que dirige uma secção técnica de prevenção e segurança coordenando, pelo menos, quatro técnicos de prevenção e segurança, e estuda, propõe e executa tarefas técnicas ligadas à prevenção de sinistros.

2.10 — *Técnico-chefe de análises de riscos.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, exercendo funções de analista de riscos, coordena tecnicamente um grupo de, pelo menos, quatro técnicos de análise de riscos.

2.11 — *Subchefe de secção.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coadjuva o chefe de secção com carácter permanente e o substitui na sua ausência.

2.12 — *Técnico de formação.* — É o trabalhador que executa tarefas específicas no âmbito de formação, podendo ministrar quaisquer cursos dentro desse âmbito destinados especialmente a trabalhadores e/ou mediadores de seguros.

2.13 — *Técnico de prevenção e segurança.* — É o trabalhador que tem como função principal estudar, propor e executar tarefas técnicas ligadas à prevenção de sinistros e segurança e, eventualmente, participar na formação dentro da sua especialidade.

2.14 — *Técnico de análise de riscos.* — É o trabalhador que, predominantemente, analisa, estuda e classifica riscos industriais, promovendo o seu correcto enquadramento nos «ítems» tarifários e na política de aceitação da seguradora, e calcula a perda máxima provável; igualmente propõe medidas tendentes a melhorar os riscos, tendo em conta a perspectiva dos esquemas tarifários a aplicar.

2.15 — *Inspector administrativo.* — É o trabalhador cuja função predominante consiste em inspeccionar as dependências das seguradoras no âmbito contabilístico, administrativo e financeiro, dar apoio às cobranças e proceder à reconciliação de contas com os mediadores ou outras entidades, podendo ainda receber e pagar saldos.

2.16 — *Escrivão.* — É o trabalhador que executa serviços técnicos ou administrativos sem funções de coordenação do ponto de vista hierárquico.

2.17 — *Regularizador de sinistros.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, por decisão expressa do órgão competente da empresa, analisa e determina o enquadramento da ocorrência na cobertura do contacto de seguro, define responsabilidades, decide da liquidação do sinistro e do pagamento, dentro das condições e montantes para que está autorizado, determinando o encaminhamento do respectivo processo ou o seu encerramento.

2.18 — *Analista auxiliar de organização e métodos.* — É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

2.19 — *Caixa.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, na sede ou dependências da empresa e/ou postos médicos e/ou hospitais, tem como funções realizar recebimentos e/ou pagamentos e elabora diariamente a folha de caixa, prestando contas superiormente.

2.20 — *Rececionista.* — É o trabalhador que atende e esclarece tecnicamente o público na sede das empresas, substituindo o contacto directo entre os diferentes serviços da empresa e o público.

2.21 — *Correspondente/tradutor.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que ocupa a maior parte do seu tempo traduzindo, retrovertendo e tendo a seu cargo a correspondência em língua estrangeira.

2.22 — *Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que ocupa a maior parte do seu tempo operando com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

2.23 — *Perito.* — É o trabalhador cuja actividade exclusiva consiste em ouvir testemunhas e/ou colher elementos necessários à instrução de processos de sinistros e/ou averiguar acidentes e/ou proceder à avaliação e/ou liquidação de sinistros e/ou efectuar peritagens e/ou definir responsabilidades.

2.24 — *Encarregado de arquivo geral.* — É o trabalhador que, nas sedes das empresas e/ou escritórios principais em Lisboa ou no Porto, tem a seu cargo a catalogação e o arquivo geral da correspondência e de outros documentos.

2.25 — *Escrivão estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de escrevendo, executando serviços da competência deste.

2.26 — *Perito estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de perito e executa funções da competência deste.

3 — Categorias de serviços comerciais

3.1 — *Coordenador-geral de serviços comerciais.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente de um director de serviços ou do órgão de gestão, participa na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente e/ou se responsabiliza hierárquica e funcionalmente por um mínimo de dois coordenadores de zona e/ou dependências.

3.2 — *Coordenador de zona e/ou dependências.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente de um chefe de serviços ou de um director de serviços, é responsável pela adaptação de métodos, processos e planos comerciais, garantindo e contratando a execução dos serviços da área da sua competência, coordenar hierárquica e funcionalmente mais de um gerente de dependência, chefe de equipa ou assistente comercial, além de assumir a responsabilidade da formação dos trabalhadores e mediadores de seguros a seu cargo.

3.3 — *Gerente de dependência*. — É o trabalhador que numa dependência da empresa é o responsável pela execução e *contrôle* das respectivas tarefas técnico-administrativas ou técnico-administrativas e comerciais.

3.4 — *Coordenador-adjunto de zona e/ou dependências*. — É o trabalhador que coadjuva o coordenador de zona e/ou dependências, substituindo-o nas suas ausências.

3.5 — *Chefe de equipa*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador responsável pelo *contrôle* e execução de planos comerciais e técnico-administrativos da empresa que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de técnicos comerciais.

3.6 — *Assistente comercial*. — É o trabalhador que organiza e ministra cursos de formação técnico-comercial de agentes e/ou vende e dá assistência exclusivamente a empresas.

3.7 — *Técnico comercial*. — É o trabalhador cuja actividade, exercida predominantemente fora do escritório da empresa, consiste em visitar e inspecionar as representações das sociedades, apoiar tecnicamente os agentes, promover e/ou divulgar e/ou vender o seguro, tendo em conta a sua função social. Pode também, quando para tal tiver essa formação técnica e específica, vistoriar e classificar riscos, proceder à avaliação e/ou liquidação e peritagem de sinistros.

3.8 — *Estagiário comercial*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de técnico e executa serviços da competência deste.

4 — Categorias de serviços de informática

4.1 — *Chefe de centro*. — É o trabalhador que, por delegação do seu órgão de gestão, tenha sob a sua exclusiva responsabilidade a actividade de informática da empresa, coordenando e dirigindo superiormente o pessoal dos seus serviços.

4.2 — *Técnico de «software» de base*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) A geração e manutenção do sistema operativo;
- b) A construção ou proposta de construção de programas utilitários e módulos de tratamento de interesse generalizado;
- c) A preparação de publicações técnicas na sua área de trabalho.

4.3 — *Chefe de análise*. — É o trabalhador que, com funções de analista, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de analistas.

4.4 — *Chefe de programação*. — É o trabalhador que, com funções de programador, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de programadores.

4.5 — *Chefe de exploração*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Coordenar o trabalho de operação, preparação de trabalho e recolha de dados;

- b) Planificar e controlar o trabalho da exploração em função dos calendários estabelecidos;
- c) Manter o contacto permanente com os utentes, com vista a assegurar o bom andamento das tarefas;
- d) Estabelecer com os utentes os calendários do processamento.

4.6 — *Analista sénior*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Conceber, projectar e realizar, com vista ao tratamento automático da informação, as soluções que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes;
- b) Fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação;
- c) Elaborar os manuais para o utilizador e de exploração a nível de aplicação, bem como supervisionar os manuais de exploração dos programas;
- d) Acompanhar os projectos;
- e) Criar jogos de ensaio necessários à verificação do bom funcionamento das soluções implementadas.

4.7 — *Chefe de operação*. — É o trabalhador que, com funções de operador, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de operadores.

4.8 — *Programador sénior*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Desenvolver a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, respeitando os métodos e a linguagem de programação adoptadas ou a adoptar, no centro de processamento de dados;
- b) Preparar relativamente a cada programa os trabalhos de montagem, compilação e teste, bem como elaborar o respectivo manual de exploração;
- c) Documentar os programas segundo as normas adoptadas, por forma que a sua manutenção possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma nos casos em que tal seja norma;
- d) Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações previamente montadas;
- e) Acompanhar as soluções encontradas por programadores do nível XI e a difusão de conhecimentos relacionados com a prática de linguagem e dos métodos de programação.

4.9 — *Analista*. — É o trabalhador que, recebendo do analista sénior, quando a dimensão do problema o justifique, as soluções de gestão que caracterizam os sistemas ou subsistemas de informação, desempenha todo o conjunto de tarefas no âmbito da análise orgâ-

nica, ou seja, a adaptação dessas soluções às características técnicas dos meios de tratamento automatizado da informação.

4.10 — *Analista programador*. — É o trabalhador que, com funções de analista do nível XI, colabora ainda na programação dos subsistemas a seu cargo ou de outros.

4.11 — *Monitor de recolha de dados*. — É o operador que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de, pelo menos, quatro operadores de recolha de dados, integrados num centro de informática, competindo-lhe:

- a) Organizar, preparar e distribuir o trabalho de recolha;
- b) Dirigir e coordenar as equipas de recolha;
- c) Orientar a formação de operadores de recolha.

4.12 — *Programador*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Desenvolver a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, respeitando os métodos e a linguagem de programação adoptados ou a adoptar no centro de processamento de dados;
- b) Preparar trabalhos de assemblagem, compilações e teste;
- c) Documentar os programas segundo as normas adoptadas por forma que a sua manutenção possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma nos casos em que tal seja norma;
- d) Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações previamente montadas.

4.13 — *Preparador de trabalhos*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Preparar o trabalho para execução em computador, seguindo as instruções do manual de exploração;
- b) Escalonar os trabalhos enviados para computador por forma a cumprir os prazos determinados;
- c) Identificar e preparar os suportes que irão ser utilizados.

4.14 — *Operador*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Comandar e controlar um computador através do painel de comando e/ou consola;
- b) Controlar a entrada e saída de ficheiros em *spool* em configuração com *spooling*;
- c) Proceder às operações sobre periféricos requeridas pelo sistema;
- d) Escalonar a entrada e saída de ficheiros em *spool* por forma a obter uma boa rentabilidade de equipamento periférico;
- e) Interpretar as mensagens de consola e proceder de acordo com os manuais de exploração.

4.15 — *Operador de recolha de dados*. — É o trabalhador a quem compete exclusivamente, quando integrado num centro de informática, operar e controlar uma unidade de recolha de dados (perfuradora de cartões, de fita de papel ou de gravação, em suportes magnéticos).

5 — Categorias de serviços de saúde

5.1 — *Técnico coordenador geral de radiologia*. — É o trabalhador que, além de executar todos os serviços previstos para o técnico-chefe de radiologia, coordena e orienta dois ou mais serviços de radiologia médica, cabendo-lhe por inerência do cargo funções de consulta técnica no planeamento e montagem dos serviços de radiologia médica, em obediência às disposições legais em vigor, designadamente em matéria de protecção e segurança.

5.2 — *Gerente de hospital*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, na dependência directa do órgão de gestão da empresa, dirige administrativamente uma unidade hospitalar.

5.3 — *Técnico-chefe de radiologia ou fisioterapia*. — É o trabalhador que, além de executar qualquer serviço técnico necessário ou indispensável, coordena, dirige e controla todo o serviço de um sector de radiologia ou fisioterapia, respondendo directamente perante os seus superiores hierárquicos.

5.4 — *Técnico-subchefe de radiologia ou fisioterapia*. — É o trabalhador que, além de executar serviços próprios do técnico de radiologia ou fisioterapia, coadjuva o respectivo técnico-chefe e o substitui na sua ausência.

5.5 — *Técnico de radiologia ou fisioterapia*. — É o trabalhador que executa qualquer serviço técnico de radiologia e ou câmara escura ou fisioterapia, sem funções de chefia.

5.6 — *Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital*. — É o trabalhador que coordena e controla a actividade de um grupo de trabalhadores auxiliares.

5.7 — *Auxiliar de posto médico e ou hospital*. — É o trabalhador que nos postos médicos e ou hospitais executa serviços não especificados.

6 — Categorias de serviços de manutenção e assistência

6.1 — *Fiel de economato*. — É o trabalhador que, nas sedes das empresas e ou escritórios principais em Lisboa ou no Porto, tem à sua responsabilidade directa a guarda e movimento do material, artigos de escritório e impressos.

6.2 — *Cobrador*. — É o trabalhador que tem como função proceder à cobrança de recibos de prémios de seguros ou de quaisquer outros valores em Lisboa, Porto, local da sede da empresa ou em qualquer local da província, quando nestes, tais funções não sejam desempenhadas por trabalhadores de carteira ou serviços externos.

6.3 — *Técnico de reprografia.* — É o trabalhador que opera com máquinas de *offset* e ou outros equipamentos próprios ou complementares da actividade, podendo também trabalhar com fotocopiadores ou duplicadores, cuidando, em qualquer caso, da sua limpeza, conservação e reparação.

6.4 — *Telefonista.* — É o trabalhador que tem como função exclusiva assegurar as ligações telefónicas.

6.5 — *Coordenador de serviços gerais.* — É o trabalhador que coordena e controla a actividade de, pelo menos, quatro empregados de serviços gerais e ou estagiários de serviços gerais, executando serviços da competência daqueles.

6.6 — *Encarregado de arquivo sectorial.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao empregado de serviços gerais cuja função predominante, em secções ou serviços das sedes das empresas ou dos seus escritórios principais em Lisboa ou Porto, é arquivar correspondência ou documentos, classificando-os para esse efeito e sendo responsável pelo funcionamento do respectivo arquivo.

6.7 — *Empregado de serviços gerais.* — É o trabalhador cujas tarefas consistem em tratar da expedição, levantamento, distribuição e entrega de correspondência, seja de que tipo for, auxiliar serviços de arquivo, atender e anunciar visitas, fazer serviços de estafeta, motorista, tirar fotocópias, auxiliar em diversos serviços de conservação de escritórios e podendo ainda prestar serviços de telefonista até ao limite de sessenta dias por ano, por impedimento temporário do respectivo trabalhador.

6.8 — *Porteiro.* — É o trabalhador que nos prédios, total ou parcialmente ocupados pela empresa, e estando ao seu serviço, recebe e orienta visitantes, vigia entradas e saídas destes e recebe correspondência ou outros artigos destinados à empresa. Se o prédio for parcialmente ocupado pela empresa e sendo de sua propriedade, o porteiro obriga-se ainda a prestar aos inquilinos os serviços constantes do Regulamento dos Porteiros publicado pela câmara municipal da respectiva área, sem prejuízo do cumprimento do horário de trabalho previsto neste CCT.

6.9 — *Vigilante.* — É o trabalhador cuja função consiste em guardar os escritórios das empresas desde o encerramento à abertura dos mesmos.

6.10 — *Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a limpeza e arrumação dos escritórios.

6.11 — *Cobrador estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de cobrador, executando serviços da competência deste.

6.12 — *Telefonista estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para a função de telefonista, executando trabalhos da competência deste.

6.13 — *Estagiário de serviços gerais.* — É o trabalhador que se prepara para a função de empregado de serviços gerais, executando serviços da competência deste.

Cláusula 12.^a

(Extensão das funções do pessoal semiqualeficado)

1 — Aos trabalhadores semiqualeficados, como tais classificados no anexo II, não pode ser ordenada a execução de serviços diferentes dos previstos para as funções das respectivas categorias.

2 — Em casos excepcionais, todavia, podem estes trabalhadores ser encarregados de desempenhar funções do mesmo nível de qualificação ou inferior às da sua categoria, salvo tratando-se de funções próprias de empregado de limpeza.

3 — A infracção do disposto no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de ser considerado trabalhador qualificado, de acordo com as funções que vem exercendo e desde o seu início, seja qual for o tempo ocupado em tais serviços.

4 — Para o efeito dos números anteriores, presume-se que a ordem foi dada se o trabalhador desempenhar essas funções por período superior a oito dias de trabalho efectivo, excepto se a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais se houverem pronunciado em contrário.

Cláusula 13.^a

(Extensão de funções a actividades estranhas)

Fica vedado às empresas, de uma maneira geral, encarregarem os trabalhadores de quaisquer serviços ou funções que não sejam as que respeitem à actividade seguradora, salvo no caso das entidades que só parcialmente se dediquem à actividade de seguros e/ou resseguros e/ou corretagem e/ou agência.

SECÇÃO III

Quadros de pessoal

Cláusula 14.^a

(Princípio geral)

As empresas não são obrigadas a introduzir nos quadros quaisquer categorias previstas neste CCT, salvo nos casos das cláusulas seguintes.

Cláusula 15.^a

(Organização dos quadros de densidades)

1 — As entidades patronais devem organizar os respectivos quadros de pessoal de acordo com as percentagens abaixo indicadas, tendo em conta as classificações constantes do anexo II:

1.º Grupo de pessoal interno de nível qualificado a nível superior:

Categorias de nível XI a XIV — 20 %;

Categorias de nível X — 20 %;

Categorias dos restantes níveis — 60 %.

2.º Grupo de pessoal com funções externas de nível qualificado a nível superior:

Categorias de nível XI a XIV — 18 %;

Categorias de nível X — 25 %;

Categorias dos restantes níveis — 57 %.

3.º Grupo de pessoal semiquualificado:

O número de estagiários de serviços gerais nunca poderá ser superior ao número dos empregados dos mesmos serviços.

2 — Quando da aplicação das percentagens referidas no n.º 1 desta cláusula não resultem números inteiros, far-se-á o arredondamento para o número inteiro imediatamente superior, se a fracção for de 0,5 ou mais, e para o número inteiro imediatamente inferior no caso contrário e, se assim for necessário, proceder-se-á ao acerto para mais ou para menos do número total resultante da aplicação desta regra na categoria mais baixa do respectivo grupo.

3 — Nos escritórios comuns às sedes de duas ou mais entidades patronais onde haja trabalhadores abrangidos por este CCT, não se constituirão tantos quadros quantas as empresas, mas um único para todo o escritório, com a composição determinada por este CCT, sendo todas as entidades patronais solidariamente responsáveis pelo cumprimento das disposições deste.

4 — Nos escritórios das entidades patronais que exerçam outras actividades além da seguradora, ficam igualmente abrangidos pelas disposições desta cláusula os trabalhadores que acumulem com outros serviços funções respeitantes à actividade seguradora.

5 — A entidade patronal cumpre o fixado nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula quando na organização dos mapas do seu pessoal compense a deficiência das categorias inferiores com igual excedente nas categorias superiores do mesmo grupo.

6 — Para efeitos desta cláusula, considerar-se-ão autonomamente os quadros respeitantes à área de cada sindicato.

Cláusula 16.ª

(Trabalhadores que não contam para os quadros de densidades)

1 — Não contam para os quadros de densidades:

- a) Os trabalhadores que façam parte de conselhos de gestão, os administradores por parte do Estado ou os que forem chamados a desempenhar funções exteriores à empresa por período superior a cento e oitenta dias;
- b) Os trabalhadores contratados a prazo;
- c) Os trabalhadores a tempo parcial;
- d) Os trabalhadores em situação de licença sem retribuição por períodos superiores a cento e oitenta dias;
- e) Os trabalhadores de informática, serviços de saúde e os constantes dos apêndices a este CCT.

2 — Os trabalhadores em período de tirocínio são considerados como pertencendo à categoria própria da situação que tinham antes de iniciar o tirocínio.

3 — As vagas de categoria igual ou superior a subchefe de secção, que podem ser preenchidas interinamente por qualquer trabalhador de outra categoria do mesmo grupo, não obrigam a que durante esse período se proceda ao acerto do quadro para dar cumprimento ao disposto na cláusula 15.ª

Cláusula 17.ª

(Especialidades quanto aos serviços técnico-administrativos)

1 — Em cada secção deverá haver um trabalhador com a categoria mínima de chefe de secção e outro com a de subchefe de secção, também como categoria mínima, excepto se as funções da secção forem essencialmente de carácter externo.

2 — Nas sedes das empresas com cinco ou mais trabalhadores do quadro técnico-administrativo, é obrigatória a existência de um tesoureiro.

Cláusula 18.ª

(Especialidades quanto às dependências da província)

1 — É obrigatória a existência em cada dependência da província de um trabalhador de categoria igual ou superior a gerente de dependência, cuja remuneração será estabelecida, no mínimo, pela forma seguinte e em função do número de trabalhadores que coordena:

- a) Até três trabalhadores — nível X;
- b) Quatro ou cinco trabalhadores — nível XI;
- c) Mais de cinco trabalhadores — nível XII.

2 — Se o trabalhador coordena duas ou mais dependências da província, terá direito à categoria mínima de gerente de dependência de nível XII.

Cláusula 19.ª

(Acerto dos quadros de pessoal)

1 — Quando a admissão, suspensão, despedimento ou qualquer alteração na situação dos trabalhadores obrigue a acertar o quadro de pessoal para dar cumprimento ao disposto na cláusula 15.ª, tal acerto deverá fazer-se de forma a que produza efeitos a partir do primeiro dia do mês em que tais factos ocorreram.

2 — O acerto do quadro far-se-á tendo em conta a ordem cronológica das alterações verificadas, não sendo lícito às empresas compensar o aumento de número de trabalhadores de certo grupo com a posterior redução do mesmo.

Cláusula 20.ª

(Serviço de informática)

1 — A categoria de chefe de centro só é obrigatória desde que na empresa existam, pelo menos, oito

trabalhadores de informática e não haja um director de serviços responsável pela direcção e coordenação do centro.

2 — Quanto à categoria de técnico de *software* de base, só é admissível nas empresas que tenham, pelo menos, oito trabalhadores de informática.

Cláusula 21.^a

(Serviços de saúde)

1 — Os quadros dos serviços de saúde serão organizados de harmonia com o volume de trabalho verificado e nos termos da seguinte tabela:

a) Para técnicos de radiologia:

Até 2500 exames/ano, um técnico;
Até 5000 exames/ano, dois técnicos;
Até 10 000 exames/ano, três técnicos;
Até 20 000 exames/ano, cinco técnicos;
Por cada 5000 exames/ano, além de 20 000, mais um técnico;

b) Para técnicos de fisioterapia:

Até 5000 tratamentos/ano, um técnico;
Até 10 000 tratamentos/ano, dois técnicos;
Até 15 000 tratamentos/ano, três técnicos;
Até 20 000 tratamentos/ano, quatro técnicos;
Por cada 5000 tratamentos/ano, além de 20 000, mais um técnico.

2 — No que respeita à organização das chefias, observar-se-á o seguinte:

- a) Em cada grupo de três trabalhadores, um terá de ser técnico-chefe, sendo substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo técnico mais antigo;
- b) Em cada grupo de oito trabalhadores, um deverá ser técnico-chefe e outro técnico-subchefe;
- c) Por cada grupo de oito trabalhadores a mais, haverá mais um técnico-subchefe.

Cláusula 22.^a

(Elaboração e envio dos mapas de pessoal)

1 — Em conformidade com o disposto nas cláusulas anteriores, as entidades patronais elaborarão e enviarão, obrigatoriamente até 30 de Abril de cada ano, os mapas dos quadros de pessoal referentes a 1 de Abril desse mesmo ano, às seguintes entidades:

Direcção-Geral do Trabalho;
Sindicatos dos Trabalhadores de Seguros do Norte e do Sul e Ilhas;
Instituto Nacional de Seguros;
Instituto Nacional de Estatística.

2 — Os mapas a enviar são os seguintes:

- a) Pessoal sem funções externas, qualificado a superior — da área do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte;

- b) Pessoal sem funções externas, qualificado a superior — da área do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Ilhas;
- c) Pessoal com funções externas, qualificado a superior — da área do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte;
- d) Pessoal com funções externas, qualificado a superior — da área do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Ilhas;
- e) Pessoal semiquualificado da área do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte;
- f) Pessoal semiquualificado da área do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Ilhas.

3 — Sem prejuízo do mais que a lei exija, os mapas devem conter o nome do trabalhador, o número de sócio do sindicato, data de nascimento, data de admissão na empresa, tempo de serviço na actividade seguradora, última promoção, categoria profissional, ordenado, local de trabalho, situação de doença, serviço militar ou licença sem retribuição.

4 — As alterações ocorridas no quadro de pessoal da empresa, quanto a admissões, promoções, vencimentos e despedimentos, serão participadas pelas respectivas empresas ao sindicato da área a que esse pessoal pertença e ao Instituto Nacional de Seguros, até ao dia 15 do mês imediato àquele em que ocorram.

SECÇÃO IV

Promoções

Cláusula 23.^a

(Promoções obrigatórias)

1 — Os escriturários estagiários e os estagiários de serviços gerais são obrigatoriamente promovidos a escriturários do nível IX e a empregados de serviços gerais, respectivamente, quando se verifique uma das seguintes condições:

- a) Completem três anos de permanência na categoria e na actividade seguradora;
- b) Completem dois anos de permanência na categoria e na actividade seguradora, tendo sido admitidos com 23 anos ou mais de idade.

2 — A interrupção do estágio referido no número anterior, por período superior a três anos consecutivos, obriga a reiniciá-lo.

3 — Os estagiários comerciais e os peritos estagiários são promovidos, respectivamente, a técnicos comerciais do nível IX e a peritos do nível IX, logo que completarem um ano na categoria e na empresa.

4 — Os escriturários, os recepcionistas, os técnicos comerciais, os peritos, os fiéis de economato, os encarregados de arquivo geral e os técnicos de reprografia são promovidos ao nível de remuneração X, quando se verifique uma das seguintes condições:

- a) Completem sete anos de permanência numa daquelas funções, ou no seu conjunto;

b) Perfaçam dez anos de permanência como estagiários para funções qualificadas e/ou como trabalhadores qualificados.

5 — Os técnicos de análise de riscos, de prevenção e segurança e de formação são promovidos ao nível de remuneração XI quando completarem sete anos de permanência na respectiva categoria.

6 — Os telefonistas estagiários são promovidos, de acordo com o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1, a telefonistas do nível VI e estes promovidos a telefone de remuneração XI quando completarem sete anos de permanência no nível VI.

7 — Os cobradores estagiários são promovidos, de acordo com o disposto no n.º 3, a cobradores do nível VII e estes promovidos a cobradores do nível IX logo que completarem sete anos de permanência no nível VII.

8 — Os trabalhadores de nível semiqualeficado, logo que tenham as habilitações mínimas previstas para nível qualificado, serão, desde que haja vaga, obrigatoriamente promovidos por integração, nos serviços comerciais ou técnico-administrativos, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 32.ª

9 — Os operadores de máquinas de contabilidade, os operadores de recolha de dados, os operadores (4.14) e os técnicos de radiologia e de fisioterapia com menos de três anos passam ao nível de retribuição imediatamente superior, ou seja, com mais de três anos, logo que completarem três anos na respectiva função.

Cláusula 24.ª

(Promoções facultativas)

1 — São permitidas promoções facultativas quando baseadas em critérios de valor e reconhecido mérito, independentemente da categoria do trabalhador.

2 — Para promoções facultativas até escriturário ou técnico comercial do nível X, serão obrigatória e previamente ouvidas as comissões de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais, que, consultando os trabalhadores do serviço ou secção onde a promoção se efectuar, responderão num prazo máximo de dez dias.

Cláusula 25.ª

(Promoções a categorias de chefia)

1 — Consideram-se promoções a categorias de chefia as que se efectuem às categorias de subchefia ou superiores a esta.

2 — São permitidas promoções a categorias de chefia pelo desempenho de funções ou pelo preenchimento do quadro de densidades ou de vagas nos quadros ou tendo em atenção o n.º 1 da cláusula anterior.

3 — As promoções a categorias de chefia efectuar-se-ão por proposta do superior hierárquico ou ini-

ciativa dos órgãos de gestão, observando-se o disposto na segunda parte do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — A categoria de técnico coordenador-geral de radiologia apenas poderão ser promovidos os técnicos que se hajam diplomado com o respectivo curso profissional há, pelo menos, vinte anos e tenham um mínimo de dez anos de serviço na actividade seguradora.

Cláusula 26.ª

(Promoção como meio de preenchimento de vagas)

Sendo necessário preencher uma vaga criada nos quadros da empresa, dar-se-á preferência aos trabalhadores da mesma empresa com funções de nível inferior, por ordem decrescente, tendo em atenção:

- 1.º A competência profissional;
- 2.º A antiguidade na categoria;
- 3.º A antiguidade na actividade seguradora.

Cláusula 27.ª

(Tempo de serviço para promoção)

Sempre que neste CCT se faça referência ao tempo de serviço como requisito de promoção, esse tempo deve ser contado a partir do início das funções em causa, sem dar lugar a qualquer pagamento a título de retroactivos, salvo quando neste CCT se dispuser expressamente em contrário.

Cláusula 28.ª

(Início dos efeitos da promoção)

As promoções produzem efeito a partir do primeiro dia do mês em que se verificarem.

SECÇÃO V

Interinidade de funções

Cláusula 29.ª

(Casos de interinidade)

1 — Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2 — Sempre que a substituição respeite a funções de chefia, devem cumprir-se as formalidades previstas no n.º 3 da cláusula 25.ª deste CCT.

3 — A substituição prevista nesta cláusula terá de ter o acordo escrito do trabalhador substituído, devendo ser comunicado ao Sindicato respectivo no prazo de quinze dias, dando-se conhecimento aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores.

4 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de cento e oitenta dias, seguidos ou interpolados em cada ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva.

Cláusula 30.ª

(Consequências da interinidade)

1 — O trabalhador interino receberá um suplemento de ordenado igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado base e o da categoria do trabalhador substituído.

2 — Aplicar-se-á o disposto no número anterior, sempre que a função de chefia seja exercida pela de subchefia por um período superior a sessenta dias, não contando o período de férias do chefe substituído.

3 — O mesmo regime será aplicável ao técnico a que se refere a cláusula 21.ª, n.º 2, alínea a).

4 — Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de quinze dias após o regresso deste ao serviço, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria daquele.

SECÇÃO VI

Transferências

Cláusula 31.ª

(Princípios gerais)

1 — A transferência do trabalhador de uma secção para outra, ou dos serviços comerciais para outros ou vice-versa, ou de funções externas para internas ou vice-versa, dentro da mesma localidade só poderá efectuar-se com a concordância por escrito do trabalhador, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

2 — A transferência só poderá ser feita para categoria de ordenado base igual ou superior e sem perda de quaisquer regalias.

3 — Sempre que de uma transferência resulte uma vaga, o preenchimento desta obedecerá ao disposto na cláusula 26.ª

4 — Se, por força de transferência de um trabalhador de uma empresa para outra, ouvidos os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores, for necessário preencher uma vaga, observar-se-á o disposto na cláusula 6.ª

5 — As transferências temporárias de um trabalhador de um serviço ou secção para outro ou dos serviços comerciais para outros ou vice-versa, ou de funções externas para internas ou vice-versa, por necessidades imperiosas de serviço, não podem exceder o período de quarenta e cinco dias, seguidos ou interpolados, em cada ano, a não ser que haja acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 32.ª

(Transferências sujeitas a tirocinio)

1 — A transferência de trabalhadores nos termos da cláusula anterior poderá ser precedida de tiro-

cínio, no período máximo de dois meses, salvo quanto aos programadores de informática, cujo período será de seis meses, além do tempo do curso.

2 — O início do período de tirocinio deve ser participado ao respectivo Sindicato, dando-se conhecimento aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, no prazo de quinze dias, com indicação do nome e da categoria do trabalhador, bem como daquela para que vai tirocinar, além da data em que o tirocinio se haja iniciado.

3 — Iniciado o tirocinio, a transferência considerar-se-á definitiva:

- a) Se o trabalhador, terminado o tirocinio, houver revelado a necessária aptidão para as novas funções;
- b) Se, até ao fim do tirocinio, o trabalhador não optar por regressar às suas anteriores funções;
- c) Se a entidade patronal não houver feito a participação a que se refere o número anterior, salvo se houver comprovado conluio com o trabalhador dela encarregado ou em caso de força maior.

4 — Durante o tirocinio, o trabalhador receberá o ordenado correspondente ao lugar a que o tirocinio respeita.

5 — Passando o trabalhador definitivamente à nova categoria, o período de tirocinio conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço nessa categoria.

Cláusula 33.ª

(Transferência por motivo de saúde)

1 — Qualquer trabalhador pode, por motivo de saúde, pedir a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, dos serviços médico-sociais ou por qualquer outro médico especialista.

2 — Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer à junta médica prevista na parte final da alínea d) do n.º 1 da cláusula 5.ª

3 — Os cobradores, por desgaste físico decorrente da sua profissão, têm o direito, mediante pedido escrito, de passar a função interna, mesmo que esta seja de nível inferior, logo que perfaçam 45 anos de idade e quinze de serviço na categoria, sem prejuízo do vencimento que auferiam à data da transferência.

Cláusula 34.ª

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A transferência de qualquer trabalhador para outra localidade só poderá efectuar-se com a concordância escrita do mesmo, sendo previamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os

delegados sindicais, salvo se se tratar de transferência total da sede ou de qualquer dependência onde o trabalhador presta serviço ou se a empresa deixar de ter serviços na localidade.

2 — A empresa custeará todas as despesas feitas pelo trabalhador, relativas a si e ao seu agregado familiar, directa ou indirectamente resultantes da mudança de localidade, excepto quando ela for a pedido do trabalhador.

3 — O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal em território não abrangido por este contrato é contado para todos os efeitos, se o trabalhador vier ou voltar a exercer a sua actividade na área geográfica abrangida por este CCT e desde que na altura do regresso seja ainda empregado da mesma empresa ou de outra seguradora economicamente dominada por aquela.

4 — O trabalhador nas condições previstas no número anterior só perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de trinta dias após o regresso ou não justificar essa ausência.

5 — No caso de encerramento de qualquer escritório que provoque a transferência total dos trabalhadores para outra localidade e não havendo concordância dos mesmos, poderão estes rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 95.ª, n.º 2.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 35.ª

(Período e horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho terá a duração de sete horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira, acrescido às segundas-feiras de trinta minutos.

2 — O horário normal de trabalho será o compreendido entre as 9 horas e 30 minutos e as 12 horas e 30 minutos e das 14 horas às 18 horas, excepto às segundas-feiras, em que terminará às 18 horas e 30 minutos. Na cidade do Porto, o período da manhã será compreendido entre as 9 horas e as 12 horas.

3 — O horário normal dos serviços paramédicos é o constante do número anterior, com a restrição resultante de os técnicos não poderem ocupar-se no serviço específico dessas actividades por mais de cinco ou seis horas por dia, conforme se trate de radiologia ou fisioterapia, respectivamente.

4 — O horário dos trabalhadores semiqualeficados será fixado, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta

cláusula, segundo as conveniências de serviço, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

5 — O horário de trabalho do serviço de informática e do pessoal de apoio, em ligação directa com o centro de processamento de dados, poderá ser fixado de forma diversa, nomeadamente em regime de turnos ou horário diferenciado, salvaguardando-se o intervalo mínimo legal para refeição.

6 — Os trabalhadores dos serviços de saúde poderão trabalhar por turnos e nos sábados e domingos, não podendo, todavia, ultrapassar o limite fixado no n.º 1.

Cláusula 36.ª

(Horário flexível)

1 — As empresas poderão, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais, e obtida a autorização do Ministério do Trabalho, adoptar a prática do horário flexível como horário normal.

2 — O horário flexível não poderá, porém, ser tornado obrigatório para qualquer trabalhador.

3 — O regime de horário flexível previsto no n.º 1 considera-se, para todos os efeitos, como experimental, podendo as empresas a todo o tempo e mediante pré-aviso de trinta dias, alterá-lo ou suprimi-lo, total ou parcialmente.

4 — No caso de o período de referência para efeito de compensações ser superior a uma semana, a duração média de trabalho semanal será trinta e cinco horas e trinta minutos, com excepção dos trabalhadores incluídos nos apêndices a este CCT, em relação aos quais aquela duração média será de quarenta horas.

Cláusula 37.ª

(Horário diferenciado)

1 — Entende-se por horário diferenciado o que, fixado de harmonia com as necessidades de serviço e com carácter de regularidade, não coincidir com os horários normais de trabalho previstos na cláusula 35.ª

2 — O horário flexível nunca é horário diferenciado e todos os números da cláusula 35.ª são considerados como horários normais.

3 — O enquadramento em horário diferenciado pressupõe o acordo escrito do trabalhador, devendo sempre ser ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

Cláusula 38.ª

(Trabalho por turnos)

1 — Considera-se trabalho por turnos o que é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores e que, parcial ou totalmente, coincide com o período de trabalho nocturno.

2 — O trabalho pelos serviços de saúde, em postos médicos e/ou hospitais, que inclua sábados e/ou domingos, considera-se por turnos.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço por turnos terão sempre direito a dois dias consecutivos de descanso semanal.

4 — O enquadramento em horários por turnos pressupõe o acordo escrito do trabalhador, devendo sempre ser ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

Cláusula 39.ª

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado nos termos da lei.

Cláusula 40.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o que, em conformidade com a lei, exceder o período de trabalho previsto no presente CCT, nas suas diversas modalidades.

2 — Não é permitido o trabalho extraordinário, salvo quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho e/ou estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — A realização de trabalho extraordinário carece de:

- a) Prévio acordo escrito da entidade patronal e do trabalhador;
- b) Audição da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, dos delegados sindicais, nos termos da cláusula 105.ª;
- c) Posterior comunicação ao sindicato respectivo.

4 — Cada trabalhador não poderá prestar trabalho extraordinário em mais de trinta dias por ano e em cada dia mais de duas horas.

5 — O trabalho extraordinário prestado num dia normal será retribuído nos termos seguintes:

a) Trabalho diurno:

- 1.ª hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;
- 2.ª hora — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %.

b) Trabalho nocturno:

- 1.ª hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;
- 2.ª hora — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

6 — A retribuição do trabalho prestado nos dias de descanso semanal, de descanso semanal complementar e feriados é de 145 % da normal.

7 — Os trabalhadores que tenham trabalhado num dos dias referidos no número anterior têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 41.ª

(Isenção de horário de trabalho)

A nenhum trabalhador é permitida a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 42.ª

(Registo e tolerância de ponto)

1 — Poderá haver no local de trabalho um livro de ponto ou qualquer outro sistema de registo das horas de entrada e de saída dos trabalhadores.

2 — A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso de cento e dez minutos em cada mês, com um máximo de quinze minutos diários.

3 — O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores que tenham optado pelo horário flexível.

Cláusula 43.ª

(Horário de abertura ao público)

1 — As sedes e dependências das empresas manter-se-ão abertas ao público, pelo menos, das 10 às 12 horas e das 14 às 16 horas e 30 minutos.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o encerramento ao público verificar-se-á uma hora antes do termo do período de funcionamento dos serviços.

Cláusula 44.ª

(Pessoal com funções externas)

Os trabalhadores dos serviços comerciais, peritos e os que desempenhem funções predominantemente externas, com excepção dos cobradores e pessoal dos serviços de manutenção e assistência, não estão sujeitos ao regime de horário definido no n.º 2 da cláusula 35.ª

Cláusula 45.ª

(Pessoal dos sindicatos, Asep e Aprose)

Tendo em atenção a especificidade dos horários laborais dos sindicatos, Asep e Aprose, não se aplicam aos trabalhadores destes as cláusulas 35.ª, 37.ª e 43.ª

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 46.ª

(Direito a férias)

1 — O trabalhador tem direito a férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele a que dizem respeito.

2—Quando o início do exercício de funções ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, nesse mesmo ano, a um período de férias de oito dias úteis.

3—Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição do período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, bem como ao respectivo subsídio, e ainda à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

4—O período de férias vencido e não gozado por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

5—No ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período não gozado e respectivo subsídio.

6—No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

7—Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º semestre do ano imediato.

Cláusula 47.ª

(Duração e subsídio de férias)

1—Os trabalhadores têm direito anualmente a vinte e dois dias úteis de férias, gozadas seguidas ou interpoladamente, no máximo de quatro períodos, sem prejuízo de regime legal de compensação de faltas.

2—Os trabalhadores contratados a prazo têm direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço prestado.

3—Durante os períodos de férias a retribuição do trabalho não pode ser inferior à que os trabalhadores aufeririam se estivessem ao serviço, em termos de ordenado efectivo.

4—Os trabalhadores receberão anualmente um subsídio de férias correspondente a um mês do ordenado efectivo a que o trabalhador tiver direito em 31 de Outubro do ano em que as férias são gozadas.

5—Durante o período previsto no n.º 2 da cláusula 46.ª, o trabalhador tem direito ao subsídio de férias, na devida proporção.

Cláusula 48.ª

(Escolha da época de férias)

1—Compete aos trabalhadores a escolha da época de férias, tendo embora em consideração as necessidades do serviço em que estão enquadrados.

2—No caso de não haver acordo, a mediação caberá à comissão de trabalhadores ou delegados sindicais ou, na falta destes, ao sindicato respectivo, pela ordem indicada.

3—As férias devem ser gozadas, em princípio, entre 1 de Junho e 31 de Outubro, podendo no entanto os trabalhadores escolher época diferente.

4—Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente.

5—A empresa deverá enviar as escalas de férias aos sindicatos até 15 de Abril de cada ano. As eventuais alterações serão comunicadas imediatamente às mesmas entidades.

Cláusula 49.ª

(Alteração do período de férias)

1—Se, depois de fixada a época de férias, esta for alterada por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, o trabalhador será indemnizado dos prejuízos que haja sofrido, desde que devidamente comprovados.

2—A alteração da época de férias só poderá verificar-se com o acordo escrito do trabalhador.

3—Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que, na data prevista para o seu início, o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 50.ª

(Doença no período de férias)

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

2—Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

3—A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico dos Serviços Médico-Sociais ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 51.ª

(Violação do direito a férias)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos deste CCT, 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

(Feriados)

1 — É obrigatória a suspensão do trabalho nos seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
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.

2 — Além dos feriados obrigatórios indicados no número anterior, apenas serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, na falta deste, o feriado distrital.

SECÇÃO III

Faltas e outras ausências

Cláusula 53.ª

(Definição de faltas)

1 — Falta é a ausência do trabalhador ao período de trabalho a que está obrigado.

2 — Quando seja praticado horário flexível, falta é a ausência do trabalhador durante o período médio normal de trabalho definido no n.º 4 da cláusula 36.ª

3 — Quando seja praticado o horário por turnos ou equiparado, falta é a ausência do trabalhador durante o período de presença obrigatória.

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

5 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 54.ª

(Faltas justificadas)

O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Onze dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes, por motivo do seu

casamento, os quais poderão acrescer às férias, se aquele se realizar durante estas e caso o trabalhador assim o desejar; --

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, noras e genros;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós e netos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos, cunhados ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) O tempo indispensável para prestação de socorros imediatos, em caso de acidente ou doença súbita, a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas b) e c), desde que não haja outro familiar que lhe possa prestar auxílio;

e) O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

f) O tempo indispensável devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) O tempo indispensável para que os elementos de listas concorrentes a futuras direcções sindicais apresentem os seus programas de candidatura;

h) Sempre que prévia ou posteriormente seja autorizado pela entidade patronal.

Cláusula 55.ª

(Faltas por motivo de detenção ou de prisão preventiva)

1 — Se a impossibilidade de prestar trabalho em resultado de detenção ou prisão preventiva do trabalhador tiver duração inferior a um mês, consideram-se as respectivas faltas sujeitas ao regime da cláusula anterior.

2 — Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, as referidas faltas são, para todos os efeitos, tidas como injustificadas, salvo se o crime cometido resultar de acto ou omissão praticada ao serviço e no interesse da empresa ou por acidente de viação, caso em que é devido o ordenado efectivo por inteiro, considerando-se estas faltas, para todos os efeitos, como justificadas.

3 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença condenatória, sendo-lhe ainda garantido o direito ao trabalho até quinze dias após o cumprimento da pena, sem prejuízo da instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

4 — Enquanto não for proferida sentença condenatória e se o trabalhador tiver encargos de família, será paga ao seu representante uma importância correspondente a 70 % do ordenado efectivo.

5 — Compete aos órgãos representativos dos trabalhadores acompanhar todos os casos previstos nesta cláusula.

Cláusula 56.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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 da previdência respectiva, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.^a deste CCT;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer indemnização ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 77.^a deste CCT.

3 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula 54.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — Enquanto se mantiver com baixa dada pelos Serviços Médico-Sociais, os trabalhadores manterão a garantia de lugar e todas as regalias previstas neste CCT, qualquer que seja a sua antiguidade, salvo disposição expressa deste CCT em contrário.

Cláusula 57.^a

(Comunicação e prova das faltas justificadas)

1 — A entidade patronal pode, em qualquer caso, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

2 — O trabalhador informará os serviços respectivos da empresa, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento da empresa no mais curto prazo, enviando a confirmação por escrito nos três dias subsequentes, salvo razão de força maior.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico dos Serviços Médico-Sociais ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

4 — Durante a ausência por doença ou acidente, o trabalhador não pode exercer actividades que importem esforço igual ou superior ao que exigiria a prestação do trabalho, excepto as ressalvadas no atestado médico apresentado.

5 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador, que poderá fazer aditar ao seu processo individual o parecer da comissão de trabalhadores, dos delegados sindicais ou, na falta destes, do sindicato respectivo.

Cláusula 58.^a

(Faltas injustificadas)

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas como justificadas.

Cláusula 59.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação que se comprove ser falso.

Cláusula 60.^a

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador se encontre impedido de comparecer ao serviço por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de serviço militar, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, o contrato suspende-se, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Durante o impedimento o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — A entidade patronal pode contratar um substituto para o lugar do trabalhador ausente, nos termos da cláusula 8.^a

5 — Quanto a férias e a 13.^o mês, observar-se-á o disposto nas secções respectivas deste CCT.

Cláusula 61.ª

(Abandono de lugar)

1 — Considera-se abandono de lugar a falta de comparência do trabalhador ao serviço durante quinze dias consecutivos injustificadamente, sem prejuízo da instauração de processo disciplinar.

2 — Não integram o conceito de abandono de lugar os factos previstos na cláusula 55.ª

Cláusula 62.ª

(Licença sem retribuição)

1 — O trabalhador poderá requerer, em caso de necessidade justificada, licença sem retribuição.

2 — Durante este período, cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação do trabalho.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho e abonos

SECÇÃO I

Ordenados

Cláusula 63.ª

(Classificação de ordenados)

Para efeitos deste CCT entende-se por:

- a) Ordenado base — a remuneração mínima, estabelecida na respectiva tabela salarial para cada categoria;
- b) Ordenado mínimo — o ordenado estabelecido na alínea anterior, acrescido do prémio de antiguidade a que o trabalhador tiver direito;
- c) Ordenado efectivo — o ordenado ilíquido mensal recebido pelo trabalhador, com exclusão do abono para falhas, do pagamento de despesas de deslocação, manutenção e representação, da retribuição por trabalho extraordinário e da contribuição a que se refere a cláusula 81.ª;
- d) Ordenado anual — o ordenado igual a catorze vezes o último ordenado efectivo mensal.

Cláusula 64.ª

(Cálculo de remuneração horária)

O valor da remuneração horária calcula-se com base na seguinte fórmula:

$$\frac{R \times 12}{52 \times N}$$

sendo R o ordenado efectivo mensal e N o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal previsto na cláusula 35.ª ou nos apêndices deste CCT.

Cláusula 65.ª

(13.º mês)

1 — O trabalhador tem direito a uma importância correspondente ao seu ordenado efectivo, pagável durante a primeira quinzena do mês de Dezembro.

2 — O trabalhador admitido no próprio ano terá direito a uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4 — Encontrando-se o contrato de trabalho suspenso, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.ª

Cláusula 66.ª

(Prémios de antiguidade)

1 — Todo o trabalhador, ao completar dez anos, seguidos ou interpolados, de actividade seguradora prestada às entidades patronais a que este CCT se aplica, terá direito a um prémio de antiguidade.

2 — Os prémios de antiguidade referidos no número anterior serão os seguintes:

- Ao completar dez anos, 4 %;
- Ao completar onze anos, 8 %;
- Ao completar doze anos, 12 %;
- Por cada ano completo a mais, até vinte e cinco anos, 1 %;
- Ao completar trinta anos de serviço, 30 %.

3 — Todo o trabalhador que, antes de atingir dez anos completos de serviço na actividade seguradora, permanecer pelo menos quatro anos, seguidos ou interpolados, numa categoria ou categorias que nos termos deste CCT não tenham promoção obrigatória terá igualmente direito a um prémio de antiguidade.

4 — Os prémios de antiguidade referidos no número anterior serão os seguintes:

- Ao completar quatro anos, 4 %;
- Por cada ano completo a mais, 1 %;
- Ao completar doze anos na actividade seguradora, este regime será substituído pelo esquema geral referido no n.º 2.

5 — As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre o ordenado base do nível X.

6 — Para efeitos de contagem dos períodos a que se referem os n.ºs 2 e 4 serão considerados:

- a) Os anos de actividade prestados nas áreas dos sindicatos outorgantes;
- b) Os anos de actividade prestados por trabalhadores portugueses de seguros em território português fora da área dos sindicatos a seguradoras nacionais e ou estrangeiras ou, em qualquer outro território, a empresas

de seguros portuguesas ou de capital maioritário português, desde que o trabalhador não tenha exercido posteriormente outra actividade.

7—Cumpre ao trabalhador fazer prova das condições previstas na alínea b) do número anterior.

8—As empresas estrangeiras e mistas é facultada a contagem do tempo a que se refere a alínea b) do n.º 6 de forma diferida até cinco anos, em parcelas não inferiores a um quinto desse tempo em cada aniversário futuro da admissão do trabalhador.

9—Para efeito destes prémios de antiguidade, considera-se ano completo na actividade seguradora cada ano de serviço, independentemente de a prestação de serviço ser a tempo total ou parcial. Neste último caso, os referidos prémios serão atribuídos na proporção do tempo de serviço parcial prestado.

10—Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do primeiro dia do mês em que se completarem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 67.ª

(Suplementos de ordenado)

1—O trabalhador que, de acordo com o disposto na cláusula 29.ª, esteja a desempenhar interinamente uma função a que corresponda categoria superior à sua, tem direito a um suplemento de ordenado igual à diferença entre o seu ordenado base e o ordenado base da categoria onde está colocado interinamente.

2—Todos os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa no tribunal de trabalho, comissões de conciliação ou comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20 % calculado sobre o ordenado base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior a es-
criturários do nível X ou a técnico comercial do mesmo nível.

3—Não será considerada para efeito do número anterior a procuração ou autorização que permite a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente qualquer conta bancária local, cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, seja considerada um prolongamento da mesma.

4—Quando as situações referidas no n.º 2 não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade, não será devido o suplemento mencionado.

5—O trabalhador que seja admitido ou deslocado do seu posto habitual de trabalho para a função específica de secretário dos órgãos de gestão ou direcção ou dos seus membros tem direito à categoria mínima de escriturário de nível IX e a um suplemento até perfazer o ordenado base do nível XI. Estas funções podem cessar por decisão da entidade junto

de quem são exercidas, caso em que o trabalhador será colocado noutra posto de trabalho, perdendo o direito ao referido suplemento.ª

6—Têm direito a um suplemento de 20 % sobre o ordenado base da respectiva categoria:

a) Os trabalhadores sujeitos a horário diferenciado ou por turnos, excepto o pessoal da limpeza;

b) Os trabalhadores dos serviços comerciais, os peritos, os trabalhadores que desempenham funções predominantemente externas, com excepção dos cobradores e do pessoal de manutenção e assistência.

7—Sempre que deixarem de se verificar as situações previstas no número anterior, a entidade patronal poderá retirar ao trabalhador o respectivo suplemento.

8—Aos trabalhadores de radiologia é também atribuído um suplemento por radiações de 800\$ mensais.

9—Os suplementos mencionados nesta cláusula são acumuláveis até ao máximo de 25 % sobre o ordenado base da respectiva categoria.

10—Os suplementos previstos nesta cláusula são devidos desde o primeiro dia do mês em que se verificou o facto que lhes haja dado origem.

11—O disposto nesta cláusula, com excepção do n.º 5, não é aplicável ao pessoal dos sindicatos, da Asep e da Aprese.

SECÇÃO II

Outros abonos

Cláusula 68.ª

(Abono para falhas)

1—Os trabalhadores classificados como tesoureiros, caixas ou cobradores, bem como os que procedam a pagamentos e ou recebimentos em dinheiro, incluindo os empregados de serviços gerais que prestem serviço de cobrança em regime de tirocínio, salvo os que o façam em casos excepcionais, terão direito a um abono mensal para falhas de 750\$.

2—Os trabalhadores que ocasionalmente exerçam as funções previstas nesta cláusula receberão o respectivo abono, proporcionalmente ao tempo utilizado nelas, no mínimo de 150\$ mensais.

3—Os abonos mencionados nos números anteriores deixarão de ser pagos durante as férias do trabalhador, nunca serão acrescidos ao subsídio de férias nem ao 13.º mês e cessarão logo que terminem as funções a que se referem.

4—Quando o trabalhador faltar, mesmo justificadamente, pelo menos seis dias, seguidos ou interpo-

lados, em cada mês, o valor acima fixado para o abono para falhas será reduzido proporcionalmente ao número total de faltas dadas.

Cláusula 69.*

(Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal)

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste.

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa	1 000\$00
Por refeição isolada	200\$00
Por dormida e pequeno-almoço	600\$00

Em casos devidamente justificados, poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos comprovativos.

3 — Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, a entidade patronal poderá optar pelo reembolso das despesas efectivamente feitas, contra documentos comprovativos.

4 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,24 pelo preço em vigor do litro de gasolina super.

5 — Os trabalhadores que utilizarem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,13 pelo preço em vigor do litro de gasolina super.

6 — A utilização de veículos de duas rodas depende da concordância expressa do trabalhador, podendo esta ser retirada por motivos devidamente fundamentados.

7 — Aos cobradores que se desloquem ao serviço da entidade patronal serão concedidos passes para os transportes colectivos da área onde exerçam a sua actividade, se outro sistema de transporte não for adoptado.

8 — Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro, expressamente autorizado, a empresa, em caso de acidente, é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

9 — Em alternativa ao disposto no número anterior, os trabalhadores dos serviços comerciais ou peritos podem optar por um seguro, custeado pela empresa, do veículo próprio que habitualmente utilizam ao serviço da mesma, cobrindo os riscos «Responsabilidade civil ilimitada», «Passageiros transportados gratuitamente» e «Danos próprios» até 400 000\$.

10 — Os veículos postos pela empresa ao serviço dos trabalhadores não podem ser provenientes de recuperação, nomeadamente salvados, bem como veículos de que a empresa disponha para serviço de terceiros, salvo se o trabalhador der o seu acordo.

Cláusula 70.*

(Pagamento de despesas efectuadas em deslocações em serviço no estrangeiro)

1 — Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, os trabalhadores têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas, nas condições expressas nos números seguintes.

2 — As despesas de transporte serão de conta da entidade patronal.

3 — As ajudas de custo diárias serão:

- a) As mesmas que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A, quando a deslocação se efectuar na companhia de um gestor público ou de qualquer membro de um conselho de administração;
- b) 90 % das ajudas de custo que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A, nas restantes deslocações.

4 — Os trabalhadores que aufram ajudas de custo poderão optar pelos valores referidos no número anterior ou por 70 % dessas mesmas importâncias, ficando, neste caso, a cargo da respectiva entidade patronal as despesas de alojamento devidamente comprovadas.

5 — Para além do previsto nos números anteriores, a entidade patronal reembolsará, consoante o que for previamente definido, os trabalhadores das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

6 — A solicitação do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias referidas nos números anteriores.

SECÇÃO III

Disposição comum

Cláusula 71.*

(Arredondamentos)

Sempre que, nos termos deste CCT, o trabalhador tenha direito a receber qualquer importância, salvo

as previstas nas cláusulas 69.ª, 70.ª, 80.ª e 81.ª, far-se-á o arredondamento, quando necessário, para a dezena de escudos imediatamente superior.

CAPÍTULO V

Previdência e regalias sociais

SECÇÃO I

Prestações complementares de previdência

Cláusula 72.ª

(Contribuições)

1 — As empresas e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para a Previdência nos termos estabelecidos nos respetivos estatutos e na lei.

2 — De acordo com o regulamento especial da Caixa Nacional de Pensões, que estabelece a concessão de pensões de sobrevivência, são as contribuições correspondentes suportadas pelas empresas e pelos trabalhadores, nas proporções estabelecidas no respectivo regulamento e na lei.

Cláusula 73.ª

(Benefícios complementares da previdência oficial)

1 — Todos os trabalhadores de seguros têm direito vitalício às pensões complementares de reforma por invalidez ou velhice.

2 — O esquema de pensões complementares de reforma por velhice ou invalidez acompanhará sempre, em relação aos períodos de carência, percentagens, antiguidade, idade e reforma ou quaisquer outros benefícios, o esquema da previdência oficial.

3 — O quantitativo da pensão complementar de reforma é igual à diferença entre a pensão total e a pensão paga ao respectivo trabalhador pela previdência oficial no primeiro mês em que se vença e não pode ser reduzido por eventuais aumentos da pensão a cargo da previdência oficial ou em quaisquer outras circunstâncias.

4 — A pensão total terá o máximo de 80 % do ordenado anual à data da reforma e não poderá ser inferior a 40 % desse ordenado.

5 — A pensão total referida nos números anteriores é igual a 2 % do ordenado do trabalhador à data da reforma, multiplicado pelo número de anos de serviço que o trabalhador tiver como trabalhador de seguros, seguidos ou interpolados, numa ou em várias seguradoras e/ou resseguradoras e/ou empresas de corretagem de seguros e/ou resseguros abrangidas por este contrato e/ou portarias ou por diplomas legais de alargamento de âmbito do mesmo.

6 — O ordenado anual é definido na alínea d) da cláusula 103.ª deste contrato, à data da reforma.

7 — A entidade responsável pelo pagamento da pensão complementar a que se refere esta cláusula é a empresa ao serviço da qual o trabalhador se encontrar à data da reforma. Havendo entidades patronais anteriores abrangidas por este CCT, estas são solidariamente responsáveis perante o trabalhador pela totalidade da pensão complementar, ficando a entidade que pagar sempre com o direito de reembolsar-se da parte que cabe, como co-responsáveis, às entidades patronais anteriores.

A parte que couber a uma entidade patronal eventualmente insolvente, extinta ou que, por qualquer outro motivo, não esteja em condições de responder pelas suas obrigações, será distribuída pelas restantes na proporção das respectivas responsabilidades.

8 — Nos casos previstos na cláusula 108.ª deste CCT, as sociedades ou empresas adquirentes, fundidas ou incorporantes, tornam-se responsáveis pelo cumprimento do disposto neste número.

9 — O direito à reforma por velhice poderá ser exercido pelo trabalhador a partir do momento em que atinja a idade prevista no esquema da previdência oficial.

10 — Não obstante o disposto no número anterior, é obrigatória a passagem à reforma para os trabalhadores que completem 70 anos de idade, a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que o facto se verifique.

11 — Assim que o trabalhador tiver 60 anos de idade e 35 de serviço, tem direito a requerer a sua reforma.

12 — Para os trabalhadores referidos nos n.ºs 9, 10 e 11, a pensão total é de 80 % do salário anual líquido à data da reforma, qualquer que seja a antiguidade.

13 — A pensão é paga no domicílio dos trabalhadores até final de cada mês, se outra forma de pagamento não for aceite por estes.

14 — Qualquer fracção de um ano de serviço conta-se como ano completo para o efeito do n.º 5 desta cláusula.

15 — Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação de a empresa pagar a pensão respectiva, sendo no entanto obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que este se encontrava antes da reforma, contando para efeitos de antiguidade todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

16 — As pensões complementares não são acumuláveis com as devidas por acidentes de trabalho ou por doença profissional, sem prejuízo de o trabalhador poder, em qualquer altura, optar pela mais favorável.

17 — Sempre que um trabalhador deixe de estar ao serviço de uma sociedade de seguros ou empresa de corretagem, esta passar-lhe-á uma declaração onde conste o tempo de serviço efectivo prestado, para efeito de concessão de pensões complementares.

18 — As empresas que pagam aos trabalhadores reformados percentagens superiores às previstas nesta cláusula não podem, sob pretexto algum, reduzi-las.

19 — Todas as demais regalias concedidas voluntariamente aos trabalhadores reformados para além das previstas nesta cláusula não poderão em nenhuma circunstância ser retiradas.

20 — As empresas que à data da entrada em vigor desta cláusula tiverem adoptado um sistema geral de pensões complementares de reforma mais favorável do que o aqui estipulado obrigam-se a mantê-lo, mesmo em relação aos trabalhadores que vierem a reformar-se.

21 — O trabalhador que, tendo cumprido o período de carência da previdência oficial em anos seguidos ou interpolados de serviço efectivo, abandonar por qualquer motivo a actividade de seguros terá direito, no momento em que se reformar em qualquer outra actividade, à pensão complementar prevista nesta cláusula, desde que se verifiquem as seguintes condições:

- a) A pensão de reforma recebida da sua nova actividade não atinja o limite máximo fixado no n.º 5 desta cláusula;
- b) Seja respeitado o limite referido na alínea anterior em relação ao ordenado que tinha quando saiu da actividade seguradora.

Cláusula 74.ª

(Categorias mínimas para reforma por invalidez)

Na reforma por invalidez as categorias mínimas dos trabalhadores dos serviços técnico-administrativos, dos serviços comerciais e dos serviços de manutenção e assistência são as de, respectivamente, escriturário do nível IX, técnico comercial do mesmo nível e empregado de serviços gerais, sem prejuízo de outra superior, se a tiver.

Cláusula 75.ª

(Actualização das pensões de reforma)

1 — Todos os trabalhadores reformados beneficiarão de aumentos nas suas pensões complementares de reforma sempre que a tabela salarial seja alterada.

2 — Os aumentos serão iguais ao que sofrer a tabela salarial na categoria em que o trabalhador foi reformado, tendo em atenção o disposto no n.º 4.

3 — O regime aqui previsto aplica-se a todos os trabalhadores reformados ou que venham a reformar-se,

excepto se à data da reforma não eram ou não forem trabalhadores de seguros há mais de três anos.

4 — Para efeitos de actualização aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{A \times 14}{12} \times P$$

sendo *A* o aumento mencionado no n.º 2 e *P* a percentagem fixada na altura da reforma, de acordo com a cláusula 73.ª

SECÇÃO II

Regalias nos casos de doença, acidente ou morte

Cláusula 76.ª

(Subsídio na doença)

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos seus trabalhadores, quando doentes, os quantitativos correspondentes às diferenças dos subsídios previstos no esquema abaixo indicado e os concedidos pela previdência oficial, nos seguintes termos:

- a) Trabalhadores até três anos completos de antiguidade: os primeiros cinco meses de ordenado efectivo por inteiro e os cinco meses seguintes com metade do ordenado efectivo;
- b) Por cada ano de antiguidade, além de três, mais mês e meio de ordenado efectivo por inteiro e mês e meio com metade do ordenado.

2 — As empresas pagarão directamente aos empregados a totalidade do que tenham a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhes depois receber destes os subsídios que lhes forem devidos.

3 — Se o trabalhador perder total ou parcialmente o direito ao 13.º mês por efeito de doença, as empresas liquidá-lo-ão integralmente, recebendo dos serviços médico-sociais o que estes vierem a pagar-lhe a esse título.

4 — Da aplicação desta cláusula não pode resultar ordenado líquido superior ao que o trabalhador auferiria se continuasse efectivamente ao serviço.

Cláusula 77.ª

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1 — Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a entidade patronal garantirá ao trabalhador o seu ordenado efectivo, mantendo-se o direito às remunerações e demais regalias, devidamente actualizadas, correspondentes à categoria a que pertenceria se continuasse ao serviço efectivo.

2 — O risco de transporte de dinheiro e outros valores será integralmente coberto pela empresa, através de seguro apropriado.

Cláusula 78.ª

(Benefícios em caso de morte)

1 — Todo o trabalhador terá direito, até atingir a idade de reforma obrigatória prevista neste CCT, salvo reforma antecipada por invalidez ou por vontade expressa do próprio, a um esquema de seguro adequado que garanta:

- a) O pagamento de um capital por morte igual a 14 vezes o ordenado base mensal da sua categoria;
- b) Em caso de morte ocorrida por acidente, o capital referido na alínea anterior em duplicado;
- c) No caso de a morte resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*, o capital referido na alínea a) em sextuplicado.

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a 300, 600 e 1800 contos.

3 — A indemnização a que se refere o número anterior será paga às pessoas que vierem a ser designadas pelo trabalhador como «beneficiários». Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros do trabalhador nos termos da lei civil.

4 — O esquema de seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros esquemas existentes em cada uma das empresas, na parte em que aquelas excedam as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

SECÇÃO III

Outras regalias

Cláusula 79.ª

(Condições especiais em seguros próprios)

1 — Os trabalhadores de seguros, mesmo na situação de reforma e pré-reforma, beneficiam da eliminação da verba «Encargos» nos seguintes seguros próprios:

- Habitação própria e respectivo recheio (cobertura possível);
- Automóveis (uma viatura);
- Acidentes pessoais;
- Acidentes de trabalho (serviços domésticos);
- Responsabilidade civil (familiar e caçador);
- Seguros de viagem.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que se não encontrem inscritos como mediadores beneficiarão de um desconto, nos seus seguros próprios, de valor igual às comissões máximas de mediação praticadas pela seguradora respectiva relativamente aos agentes de seguros.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo perdem o direito aos benefícios previstos nos números anteriores quando cesse o respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 80.ª

(Comissões de seguros)

1 — Os trabalhadores de seguros inscritos como mediadores têm direito às comissões de seguros de sua mediação, qualquer que seja a empresa onde os coloquem, devendo aquelas corresponder sempre às comissões máximas efectivamente atribuídas pela respectiva empresa aos seus agentes.

2 — Os trabalhadores de seguros referidos no número anterior só têm direito à comissão de cobrança quando a mesma lhes for expressamente confiada pela empresa.

Cláusula 81.ª

(Almoço)

1 — As empresas contribuirão para o custo da refeição (almoço) com o equivalente a 0,4 % do ordenado base da categoria do nível x, por cada trabalhador e por dia de trabalho efectivamente prestado, existam ou não cantinas ou refeitórios.

2 — Os valores resultantes do disposto no número anterior serão sempre arredondados pela unidade de escudos imediatamente superior.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, entende-se por dia de trabalho efectivo aquele em que o trabalhador presta, pelo menos, serviço no período completo da manhã ou da tarde e em parte do outro.

4 — Fica vedado às empresas compartilhar nas despesas com a manutenção de cantinas ou refeitórios.

5 — Quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias, na situação de licença ou falta, justificada ou não, ou em serviço em consequência do qual tenham direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço, não beneficiarão do disposto no n.º 1.

6 — Para o efeito do disposto no número anterior, não se consideram faltas as ausências dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais para o exercício das respectivas funções.

CAPÍTULO VI

Higiene, segurança e medicina do trabalho

SECÇÃO I

Higiene e segurança

Cláusula 82.ª

(Higiene)

1 — Os trabalhadores serão instalados pela empresa em locais de trabalho dotados de condições de comodidade e sanidade que lhes permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais.

2 — As instalações de trabalho, sanitárias e outras, assim como o equipamento destes lugares, devem estar convenientemente limpas e conservadas.

3 — Salvo razões especiais, e sem inconveniente para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no número anterior deverão ser feitas fora das horas de trabalho.

4 — Sempre que a entidade patronal proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não retomem o serviço antes de decorridas quarenta e oito horas, sem prejuízo de outros prazos tecnicamente exigidos.

5 — Deverão ser criadas condições eficientes de evacuação e destruição de lixo e desperdícios de forma a evitar qualquer doença ou foco infeccioso.

6 — Deve ser assegurada definitivamente a eliminação de químicos voláteis e absorvíveis, em especial em impressos e documentos utilizados pelos serviços.

7 — É obrigatório o uso de vestuário ou equipamento apropriado de forma a evitar qualquer doença ou infecção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

8 — Deve ser garantida a existência, nos locais anteriormente definidos, de boas condições naturais ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

9 — Será terminantemente proibida a utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

10 — O trabalhador terá à sua disposição água potável.

11 — O trabalhador disporá de espaço e equipamento que lhe permitam eficácia, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 83.ª

(Segurança no trabalho)

Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção.

SECÇÃO II

Medicina do trabalho

Cláusula 84.ª

(Medicina do trabalho)

1 — Por motivos resultantes das condições de higiene, segurança e acidentes de trabalho, os trabalhadores têm direito a utilizar, a todo o momento, os serviços médicos criados e mantidos, nos termos da lei, pela entidade patronal.

2 — Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste CCT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3 — Os trabalhadores devem ser inspeccionados obrigatoriamente:

- a) Todos os anos até aos 18 e depois dos 45 anos de idade;
- b) De dois em dois anos entre aquelas idades.

4 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em locais de trabalho subterrâneos deverão ser obrigatoriamente inspeccionados em cada ano e transferidos sempre que a inspecção médica o julgue conveniente.

5 — As inspecções obrigatórias referidas nos n.ºs 3 e 4 constarão dos seguintes exames, salvo opinião médica em contrário:

- a) Rastreio de doenças cárdio-vasculares e pulmonares;
- b) Rastreio visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.

Cláusula 85.ª

(Condições de trabalho em radiologia)

1 — Os trabalhadores técnicos de radiologia poderão e deverão recusar-se a trabalhar no caso de não terem as condições mínimas de protecção contra as radiações ionizantes.

2 — Os trabalhadores de radiologia serão controlados por dosimetria fotográfica, nos termos das disposições legais aplicáveis.

3 — O trabalhador de radiologia será trimestralmente submetido a inspecção médica e efectuará análises de sangue (fórmula + velocidade de sedimentação), sendo estes exames por conta da empresa.

4 — Desde que se verifique qualquer anormalidade nos valores hemográficos, o trabalhador será imediatamente suspenso do serviço, por períodos a determinar, o mesmo sucedendo logo que a dosimetria fotográfica registe doses de radiação que ponham em perigo o trabalhador de radiologia.

5 — Todo o vestuário de trabalho e dispositivos de protecção individual e respectiva manutenção constituirão encargo da entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 86.^a

(Trabalho feminino)

1 — É concedida a todas as trabalhadoras o direito a uma licença de noventa dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, nomeadamente quanto a férias ou antiguidade. Dos noventa dias, sessenta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o período estipulado no número anterior será, no máximo, de trinta dias.

3 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada, a partir de então, até final do período.

4 — Durante este período será paga às trabalhadoras a diferença entre o seu ordenado efectivo e o subsídio previsto pelos esquemas da Previdência oficial em vigor.

5 — Todas as trabalhadoras, sem prejuízo do seu vencimento e demais regalias, terão direito a:

- a) Dispor de duas horas diárias até que a criança complete oito meses, salvo justificação clinicamente comprovada, quer a aleitação seja natural, quer seja artificial, desde que trabalhem a tempo completo;
- b) Faltar justificadamente, até dois dias seguidos em cada mês, para além dos períodos referidos nos números anteriores.

6 — Será concedido às trabalhadoras que o requerem o regime de trabalho a tempo parcial ou horário diferenciado, sem direito ao respectivo suplemento, por todo o período de tempo imposto pelas suas responsabilidades familiares.

Cláusula 87.^a

(Do trabalhador-estudante)

1 — Considera-se, para efeitos deste CCT, trabalhador-estudante todo o trabalhador que, cumulativamente com a actividade profissional, se encontre matriculado em qualquer curso de ensino oficial ou equiparado.

2 — A matrícula referida no número anterior refere-se à frequência, quer de cursos do ensino oficial, nomeadamente o preparatório, complementar e universitário, e estágios pós-graduação ou similares, quer à frequência de cursos de formação técnica e ou profissional ou outros de carácter particular que contribuam para a valorização social, profissional e cultural dos trabalhadores.

3 — Adquire a qualidade de trabalhador-estudante, passando a poder gozar dos direitos que lhe são conferidos neste CCT, todo o trabalhador que apresente à entidade patronal prova de ter efectuado a matrícula.

4 — Como forma de apoio à actividade estudantil, observar-se-á o seguinte:

- a) Se o trabalhador frequentar o curso no interesse e a pedido da empresa, esta deve suportar os custos respectivos e conceder ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação;
- b) Se o curso for de exclusivo interesse do trabalhador, deverá ser-lhe concedido o direito de passar a horário diferenciado, sem direito a qualquer suplemento, ou a trabalhar a tempo parcial ou ainda de ver reduzido o seu período de trabalho na estrita necessidade de frequentar cursos de horário pós-laboral, excepto nos casos em que tal frequência possa ser conjugada com o horário flexível de trabalho em vigor na empresa;
- c) O trabalhador disporá em cada ano escolar do tempo necessário para prestar provas de avaliação de conhecimentos e, ainda, até quinze dias úteis, consecutivos ou não, para preparação das mesmas ou para outros trabalhos do currículo escolar.

5 — Os direitos consignados nos números anteriores mantêm-se enquanto o trabalhador:

- a) Cumprir o requisito constante do n.º 3;
- b) Apresentar provas de aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas do ano em que estiver matriculado.

6 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nas alíneas a) e b) do n.º 4 desta cláusula será interrompido.

Cláusula 88.^a

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1 — Deverá ser facilitada a admissão aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de doença quer de acidente, na proporção de dois por cada cem desempregados admitidos, sendo-lhes facultadas condições de trabalho adequadas à sua condição.

2 — Quando se verifique diminuição do rendimento de trabalho motivada por qualquer incapacidade parcial, a entidade patronal deve promover a colocação

do trabalhador em postos de trabalho que se ajustem ao conjunto de aptidões e capacidades actuais. Caso não seja possível, pelas características próprias da empresa, deverá diligenciar-se a colocação do trabalhador noutra empresa ou organismo da actividade seguradora.

3 — Em qualquer dos casos prevenidos nos números anteriores, deverão envidar-se os esforços possíveis no sentido da reabilitação e reconversão do trabalhador.

4 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 não poderão, em nenhum caso, ser prejudicados em qualquer dos seus direitos e regalias.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.ª

(Causas da cessação)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Denúncia ou rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido o despedimento sem justa causa.

3 — A justa causa terá de ser provada em processo disciplinar, instaurado para o efeito, nos termos do disposto na cláusula 98.ª

Cláusula 90.ª

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação do contrato por acordo mútuo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — No prazo de oito dias a contar da data da assinatura do documento referido no número anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reasumindo o exercício das suas funções.

Cláusula 91.ª

(Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos na lei, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 92.ª

(Despedimento com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

2 — Constituem nomeadamente justa causa para a entidade patronal pôr termo ao contrato os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos graves para a empresa e ou atinjam dez seguidas ou vinte interpoladas, em cada ano civil;
- g) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei a trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, se ocorridos dentro da empresa e ou horário e hajam perturbado as relações de trabalho;
- h) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — A sanção de despedimento só será aplicada, com observância das cláusulas 96.ª a 101.ª, quando esgotadas as formas de sanções mais benévolas ou a falta seja de tal modo grave que haja posto em causa a possibilidade de continuação das relações que o contrato de trabalho pressupõe.

Cláusula 93.ª

(Denúncia do contrato por parte do trabalhador)

1 — Os trabalhadores que, sem justa causa, pretendam denunciar o contrato de trabalho, deverão avisar a entidade patronal, por carta registada, com uma antecedência não inferior a dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

Cláusula 94.ª

(Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador)

1 — Constituem nomeadamente justa causa para o trabalhador rescindir o contrato de trabalho os seguintes factos:

- a) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

- b) A violação das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos neste CCT e na lei;
- c) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- e) A lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- f) Ofensa à dignidade do trabalhador, quer por parte da entidade patronal, quer dos superiores hierárquicos daquele;
- g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — O trabalhador que, com justa causa, rescindir o contrato de trabalho tem direito à indemnização legal.

Cláusula 95.ª

(Despedimento sem justa causa)

1 — Se a entidade patronal despedir um trabalhador sem justa causa será obrigada a readmiti-lo e a pagar as retribuições que se vencerem até à data da sentença.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legal, sem prejuízo das retribuições vencidas até à sentença.

SECÇÃO II

Ação disciplinar

Cláusula 96.ª

(Exercício da acção disciplinar)

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos vinte dias subsequentes à data em que a infracção foi conhecida pela entidade patronal e supõe sempre que o arguido seja ouvido em sua defesa.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de cento e oitenta dias a partir do momento em que foi cometida.

Cláusula 97.ª

(Sanções aplicáveis)

1 — Dentro dos limites da lei, e de harmonia com os princípios por esta estabelecidos, podem ser aplicadas aos trabalhadores as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição de um a doze dias;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização.

2 — A sanção disciplinar terá de ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infracção.

3 — As suspensões por infracção disciplinar não podem exceder trinta dias em cada ano civil.

4 — A aplicação da sanção do despedimento apenas poderá ter lugar de acordo com a cláusula 92.ª

Cláusula 98.ª

(Processo disciplinar)

1 — a aplicação das sanções de suspensão ou despedimento será obrigatoriamente precedida de processo disciplinar.

2 — O processo deve ser escrito e obedecer às seguintes formalidades:

- a) Iniciar-se com uma participação donde constem os comportamentos imputados ao trabalhador;
- b) Diligências destinadas a apurar os factos contidos na participação;
- c) Audição do trabalhador, se este o desejar.

3 — Se, cumprindo o disposto no número anterior, o procedimento disciplinar houver de prosseguir, observar-se-ão os trâmites seguintes:

- a) Elaboração de nota de culpa, contendo a descrição especificada dos comportamentos imputados ao arguido;
- b) Entrega de cópia da nota de culpa ao arguido para efeito de este apresentar a sua defesa por escrito no prazo de dez dias;
- c) Audição das testemunhas oferecidas, até cinco por cada parte, e realização de diligências requeridas na defesa ou quaisquer outras que possam conduzir ao apuramento da verdade;
- d) Apresentação do processo aos delegados sindicais ou, na sua falta, ao sindicato e à comissão de trabalhadores, que podem sobre ele emitir parecer escrito no prazo de cinco dias;
- e) Decisão que só pode ser tomada após dez dias sobre o termo do prazo anterior, da qual constarão os factos considerados provados e mais fundamentos, bem como a informação dos órgãos referidos na alínea antecedente, e cuja cópia será entregue ao arguido.

4 — Constitui nulidade insuprível do processo disciplinar, acarretando nulidade do despedimento ou da sanção aplicada, a falta da nota de culpa e da entrega ao trabalhador da cópia da decisão final, nos termos mencionados na alínea e) do número anterior.

5 — Se a presença do trabalhador se mostrar comprovadamente inconveniente para o apuramento da verdade ou perturbadora das relações de trabalho, poderá o mesmo ser suspenso do serviço, nos casos em que a lei o permita, sem prejuízo da continuação do pagamento da retribuição, nos termos habituais.

6 — O processo disciplinar deve completar-se no prazo máximo de seis meses, salvo se o arguido for acusado de factos que constituam crime e contra ele tenha sido instaurado procedimento criminal, sob pena de extinção do procedimento disciplinar e consequente arquivamento do processo.

7 — Se, apesar da opinião contrária dos órgãos mencionados na alínea d) do n.º 3, o trabalhador for despedido, poderá o mesmo, no prazo de três dias, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 99.ª

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- b) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, em comissões sindicais de empresa, bem como de delegados sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- d) Ter posto as autoridades competentes ou os sindicatos ao corrente de violações da lei, do CCT ou dos direitos sindicais, cometidas pela empresa, ou ter informado os sindicatos sobre as condições de trabalho e outros problemas de interesse para os trabalhadores;
- e) Ter intervido como testemunha de outros trabalhadores.

2 — Até prova em contrário presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados das alíneas a), c), d) e e) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea b) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 100.ª

(Indemnização por sanções abusivas)

1 — A entidade patronal que suspender um trabalhador nos casos previstos nas alíneas a), c), d) e e) do n.º 1 da cláusula 99.ª, pagar-lhe-á a importância equivalente a dez vezes a retribuição perdida, elevada ao dobro no caso da alínea b) do mesmo número.

2 — A aplicação abusiva da sanção de despedimento confere ao trabalhador direito ao dobro da indemnização fixada no n.º 2 da cláusula 95.ª

Cláusula 101.ª

(Consequências das sanções ilícitas)

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento ou de outra sanção aplicada.

2 — Na hipótese de despedimento aplica-se o disposto na cláusula 95.ª

CAPÍTULO IX

Organização dos trabalhadores

Cláusula 102.ª

(Actividade sindical na empresa)

No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor sendo membros de órgãos sociais de associações sindicais ou de instituições de segurança social ou de comissões sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;
- e) Dispor, a título permanente e no interior da empresa, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário do trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste CCT, sempre que assegurem o regular fun-

cionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

- h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- j) Exigir das empresas o cumprimento do presente CCT e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste CCT ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 103.ª

(Comissões de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores têm o direito de se organizar dentro da empresa, mediante a constituição de comissões de trabalhadores.

2 — As comissões de trabalhadores é garantido o exercício do *contrôle* de gestão nas empresas, nos termos da lei.

3 — As comissões de trabalhadores e os seus membros gozam dos mesmos direitos e garantias reconhecidos neste CCT e na leis das comissões e delegados sindicais.

Cláusula 104.ª

(Quotização sindical)

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a proceder ao desconto da quota sindical de 1 % sobre o ordenado efectivo mensal de cada trabalhador ao seu serviço e a enviar, até ao dia 10 de cada mês, a referida importância para o sindicato respectivo, desde que o trabalhador o requeira por escrito.

2 — O trabalhador terá sempre garantido o direito à filiação sindical e à rectificação ou anulação dos sistemas previstos no número anterior.

Cláusula 105.ª

(Audição dos trabalhadores)

1 — Por audição dos trabalhadores ou dos seus órgãos representativos entende-se a comunicação prévia de um projecto de decisão.

2 — Esse projecto pode ou não ser modificado após a recepção da posição, em tempo útil e devidamente fundamentada, dos trabalhadores ou do órgão ouvido.

3 — Em qualquer caso, o órgão de gestão deve tomar em consideração os argumentos apresentados, reflectindo devidamente sobre a pertinência dos mesmos.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 106.ª

(Princípio de liberdade e boa fé)

1 — As partes outorgantes comprometem-se, através da assinatura deste CCT, a promover as diligências necessárias para que as empresas e os trabalhadores respeitem todas as suas cláusulas.

2 — No sentido de esclarecer as dúvidas surgidas na interpretação deste CCT e integrar as suas lacunas, é criada uma comissão paritária, composta de igual número de representantes das partes outorgantes, nos termos e condições a estabelecer.

Cláusula 107.ª

(Revogação da regulamentação anterior)

Com a entrada em vigor deste CCT ficam revogadas todas as cláusulas da regulamentação colectiva anterior.

Cláusula 108.ª

(Reestruturação da actividade seguradora — Fusão ou incorporação de sociedades e transmissão de carteiras de seguros)

1 — Na reestruturação da actividade seguradora, qualquer que seja a forma que revista, será sempre salvaguardado o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias dos trabalhadores.

2 — Quando duas ou mais sociedades se fusionem ou uma incorpore a outra, subsistem sem alterações os contratos de trabalho dos trabalhadores das sociedades fusionadas ou da sociedade incorporada, aos quais são assegurados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias que já naquelas tinham.

3 — Quando uma sociedade adquirir, a qualquer título, a carteira de seguros de outra, aplicar-se-lhe-á o regime legal estabelecido e consequentemente serão salvaguardados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias dos trabalhadores que, directa ou indirectamente, se ocupavam do serviço da parte transmitida, sem prejuízo de a adquirente ser solidariamente responsável pelas obrigações da transmitente que não tenham sido previamente regularizadas e se hajam vencido antes da transmissão.

4 — Nas dificuldades decorrentes entre a compatibilização dos princípios fixados nos números anteriores e o geralmente disposto neste contrato serão ouvidos os sindicatos.

Cláusula 109.ª

(Antiguidade)

Conta-se para efeito de antiguidade na actividade seguradora o somatório dos vários períodos de tra-

balho prestado pelos trabalhadores às entidades abrangidas por este CCT dentro do respectivo âmbito, sem prejuízo do disposto do n.º 3 da cláusula 34.ª e dos n.ºs 6, 7 e 8 da cláusula 66.ª

Cláusula 110.ª

(Formação profissional dos trabalhadores)

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos seus trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional.

2 — Tendo em conta o disposto no número anterior, o Instituto Nacional de Seguros diligenciará no sentido de serem criadas escolas de formação e aperfeiçoamento profissional nas cidades de Lisboa e Porto.

Cláusula 111.ª

(Moralização das relações de trabalho)

1 — Fica vedado às empresas contratar directamente ou através de empresas intermediárias a execução de serviços ou tarefas realizados por trabalhadores cujas funções ou categorias estejam consignadas neste CCT, com excepção dos peritos que não sejam do «Ramo automóvel».

2 — A proibição contemplada no número anterior não se aplica, porém, à contratação da execução de serviços ou tarefas que não tenham, dentro da empresa, carácter de permanência ou continuidade.

3 — Os trabalhos de informática podem ser executados, total ou parcialmente, em centros de informática externos à empresa.

Cláusula 112.ª

(Anexos)

1 — Consideram-se parte integrante do presente CCT os mapas que lhe vão anexos, referentes às seguintes matérias:

- Tabela salarial (anexo I);
- Estrutura de qualificação de funções (anexo II);
- Níveis, funções e categorias (anexo III).

2 — A tabela salarial constante do anexo I é considerada, para todos os efeitos, como tabela mínima.

Cláusula 113.ª

(Apêndices)

Na parte não prevista nos respectivos instrumentos, o presente CCT é aplicável à regulamentação do trabalho das profissões constantes dos seguintes apêndices:

- Electricistas (apêndice A);
- Trabalhadores de hotelaria (apêndice B);
- Trabalhadores de construção civil (apêndice C);
- Construtores civis (apêndice D).

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Cláusula 114.ª

(Manutenção dos direitos e regalias)

Da aplicação deste CCT não poderá resultar para qualquer trabalhador baixa de nível de remuneração ou de categoria, bem como diminuição de ordenado ou perda de qualquer outra regalia.

Cláusula 115.ª

(Providências especiais)

1 — Os trabalhadores classificados neste CCT como chefes de exploração, a que corresponde o nível XIII, desde que na data da entrada em vigor deste contrato já estejam classificados como coordenadores de serviços, entrarão no nível XIV.

2 — As seguradoras nacionalizadas consideram, para efeito de cumprimento do disposto no n.º 3 da cláusula 34.ª, todos os seus trabalhadores provenientes de seguradoras com sede em Angola ou Moçambique, embora sem direito ao recebimento de retroactivos.

3 — Os trabalhadores referidos no n.º 9 da cláusula 23.ª que já tiverem três anos na função à data da entrada em vigor deste CCT têm direito a ingressar imediatamente no nível correspondente a mais de três anos.

Cláusula 116.ª

(Almoço)

Até à entrada em vigor da tabela salarial, a verba prevista no n.º 1 da cláusula 81.ª é fixada em 65\$ por dia e por trabalhador.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Ordenado base
XV	30 000\$00
XIV	23 750\$00
XIII	19 800\$00
XII	19 000\$00
XI	17 100\$00
X	15 900\$00
IX	14 700\$00
VIII	14 000\$00
VII	13 400\$00
VI	12 900\$00
V	12 100\$00
IV	11 000\$00
III	10 550\$00
II	9 750\$00
I	8 250\$00

ANEXO II

Estrutura de qualificação de funções

1 — Quadros superiores:

Director de serviços.

1 ou 2 — Quadros superiores ou médios:

Chefe de serviços.
Coordenador geral dos serviços comerciais.
Chefe do centro.
Chefe de análise.
Chefe de programação.
Chefe de exploração.
Técnico coordenador geral de radiologia.
Gerente de hospital.

2 — Quadros médios:

Chefe de secção.
Tesoureiro.
Analista de organização e métodos.
Perito-chefe.
Técnico-chefe de formação.
Técnico-chefe de prevenção e segurança.
Técnico-chefe de análise de riscos.
Coordenador de zona e ou dependência.
Gerente de dependência.
Chefe de operação.
Técnico chefe de radiologia ou fisioterapia.
Subchefe de secção.
Coordenador-adjunto de zona e ou dependência.
Técnico-subchefe de radiologia ou fisioterapia.
Chefe de equipa de técnicos comerciais.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Monitor de operação de recolha de dados.
Encarregado de electricistas.
Chefe de equipa de electricistas.
Encarregado de refeitório.
Encarregado de lavandaria.
Encarregado de construção civil.
Capataz.
Construtor civil.

4 — Profissionais altamente qualificados:

Actuário.
Técnico de formação.
Técnico de prevenção e segurança.
Técnico de análise de riscos.
Inspector administrativo.
Assistente comercial.
Analista sénior.
Programador.
Preparador de trabalhos.
Operador.
Técnico de *software* base.
Programador sénior.
Analista.
Analista programador.

Correspondente-tradutor.
Técnico de contas.
Engenheiro técnico de construção civil.

5 — Profissionais qualificados:

Escriturário.
Regularizador de sinistros.
Analista auxiliar de organização e métodos.
Caixa.
Recepcionista.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador de recolha de dados.
Perito.
Técnico comercial.
Técnico de radiologia ou fisioterapia.
Técnico de reprografia.
Encarregado do arquivo geral.
Fiel de economato.
Ecónomo de hotelaria.
Cozinheiro.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais qualificados:

Escriturário estagiário.
Perito estagiário.
Estagiário comercial.

6 — Profissionais semiquualificados:

Cobrador.
Telefonista.
Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital.
Coordenador de serviços gerais.
Encarregado de arquivo sectorial.
Auxiliar de posto médico e ou hospital.
Empregado dos serviços gerais.
Porteiro.
Vigilante.
Empregado de limpeza.
Oficial electricista.
Pré-oficial electricista.
Ajudante de electricista.
Dispenseiro.
Empregado de balcão de hotelaria.
Cafeteiro.
Empregado de refeitório.
Lavadeira-engomadeira.
Costureira.
Copeiro.
Carpinteiro.
Pedreiro.
Pintor.
Trolha ou pedreiro de acabamentos.
Estucador.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais semiquualificados:

Cobrador estagiário.
Telefonista estagiário.
Estagiário de serviços gerais.
Aprendiz de electricista.
Estagiário de hotelaria.
Servente de construção civil.

ANEXO III

Níveis, funções e categorias

Níveis	Funções e categorias					
	1	2	3	4	5	6
XV	1.1 — Director de serviços	—	—	—	—	—
XIV	—	2.1 — Chefe de serviços. 2.2 — Actuário. 2.3 — Técnico de contas.	3.1 — Coordenador geral dos serviços comerciais.	4.1 — Chefe de centro. 4.2 — Técnico <i>software</i> base. 4.3 — Chefe de análises. 4.4 — Chefe de programação.	5.1 — Técnico coordenador geral de raios X. 5.2 — Gerente de hospital.	—
XIII	—	—	—	4.5 — Chefe de exploração. 4.6 — Analista sénior.	—	—
XII	—	2.4 — Chefe de secção. 2.2 — Actuário. 2.3 — Técnico de contas. 2.5 — Tesoureiro. 2.6 — Analista de organização e métodos. 2.7 — Perito-chefe. 2.8 — Técnico-chefe de formação. 2.9 — Técnico-chefe de prevenção e segurança. 2.10 — Técnico-chefe de análise e riscos.	3.2 — Coordenador de zona e ou dependência. 3.3 — Gerente de dependência.	4.7 — Chefe de operação. 4.8 — Programador sénior. 4.9 — Analista. 4.10 — Analista programador.	5.3 — Técnico-chefe de raios X. 5.3 — Técnico-chefe de fisioterapia.	—
XI	—	2.11 — Subchefe de secção. 2.12 — Técnico de formação. 2.13 — Técnico de prevenção e segurança. 2.14 — Técnico de análise de riscos. 2.15 — Inspector administrativo.	3.1 — Coordenador-adjunto de zona e ou dependências. 3.5 — Chefe de equipa. 3.6 — Assistente comercial. 3.3 — Gerente de dependência.	4.11 — Monitor de operação de recolha de dados. 4.12 — Programador. 4.13 — Preparador de tratamentos. 4.14 — Operador (mais de três anos).	5.4 — Técnico-sub-chefe de raios X. 5.4 — Técnico-sub-chefe de fisioterapia.	—
X	—	2.16 — Escriturário. 2.17 — Regularizador de sinistros. 2.18 — Analista auxiliar de organização e métodos. 2.19 — Caixa. 2.20 — Rececionista. 2.21 — Correspondente-tradutor. 2.22 — Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos). 2.23 — Perito.	3.3 — Gerente de dependência. 3.7 — Técnico comercial	4.15 — Operador de recolha de dados (mais de três anos). 4.14 — Operador (menos de três anos).	5.5 — Técnico de raios X (mais de três anos). 5.5 — Técnico de fisioterapia (mais de três anos).	6.1 — Fiel de economato. 6.2 — Técnico de reprogramação.

Funções e categorias

Níveis	1	2	3	4	5	6
	Comuns	Técnico-administrativas	Comerciais	De informática	Dos serviços de saúde	De manutenção e assistência
X	—	2.12 — Técnico de formação. 2.13 — Técnico de prevenção e segurança. 2.14 — Técnico de análise de riscos. 2.24 — Encarregado de arquivo geral.				
IX	—	2.16 — Escriturário. 2.20 — Recepcionista. 2.24 — Encarregado de arquivo geral. 2.23 — Perito. 2.22 — Operador de máquinas de contabilidade (menos de três anos).	3.7 — Técnico comercial.	4.15 — Operador de recolha de dados (menos de três anos).	5.5 — Técnico de raios X (menos de três anos). 5.5 — Técnico de fisioterapia (menos de três anos).	6.1 — Fiel de economato. 6.3 — Cobrador. 6.2 — Técnico de reprografia.
VIII	—	—	—	—	5.6 — Coordenadores auxiliares de posto médico e ou hospital.	6.4 — Telefonista. 6.5 — Coordenador empregado de serviços gerais.
VII	—	—	—	—	—	6.3 — Cobrador.
VI	—	—	—	—	—	6.4 — Telefonista. 6.6 — Encarregado de arquivo sectorial.
V	—	—	—	—	5.7 — Auxiliar de posto médico e ou hospital.	6.7 — Empregado dos serviços gerais. 6.8 — Porteiro. 6.9 — Vigilante.
IV	—	2.25 — Escriturário estagiário. 2.26 — Perito estagiário.	3.8 — Estagiário comercial.	—	—	—
III	—	—	—	—	—	6.10 — Empregado de limpeza.
II	—	—	—	—	—	6.11 — Cobrador estagiário. 6.12 — Telefonista estagiário.
I	—	—	—	—	—	6.13 — Estagiário de serviços gerais.

Apêndice A

Cláusula 1.ª

(Entrada em vigor)

O presente apêndice entrará em vigor nos termos deste CCT, do qual faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Condições de admissão)

A partir da data da entrada em vigor deste CCT só poderão ser admitidos para as categorias aqui previstas os trabalhadores que possuam as habilitações literárias e profissionais legalmente exigidas.

Cláusula 3.ª

(Indicações de categorias)

As categorias profissionais são as seguintes:

Encarregado;
Chefe de equipa;
Oficial;
Pré-oficial;
Ajudante;
Aprendiz.

Cláusula 4.ª

(Definição de categorias)

As categorias profissionais referidas na cláusula anterior serão consignadas em conformidade com as funções a exercer:

Encarregado. — Trabalhador electricista que, tendo a categoria mínima de oficial, controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. — Trabalhador electricista que, tendo a categoria mínima de oficial, é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, se o houver, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Oficial. — Trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa função.

Pré-oficial. — Trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante. — Trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — Trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Cláusula 5.ª

(Promoções obrigatórias)

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes: Após dois períodos de um ano de aprendizagem; Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados aprendizes do 2.º período; Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no ponto n.º 2;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

3 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

Cláusula 6.ª

(Organização de quadros)

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como chefe de equipa;
- c) Sempre que haja dois trabalhadores com a categoria de chefe de equipa, terá de haver um encarregado;
- d) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas anteriores.

Cláusula 7.ª

(Período normal de trabalho)

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas de segunda a sexta-feira.

Cláusula 8.ª

(Condições de trabalho)

1 — O trabalhador electricista poderá justificadamente recusar-se a cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador, no caso de haver no quadro mais do que um trabalhador electricista.

Cláusula 9.ª

(Outras regalias)

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito do CCT de seguros, no que se refere a direitos, deveres e garantias das partes não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos a antiguidade conta-se desde a data da admissão na actividade seguradora.

Cláusula 10.ª

(Dispositivos e equipamentos de protecção individual)

Todos os dispositivos e equipamento de protecção individual e sua manutenção constituirão encargo da entidade patronal.

Cláusula 11.ª

(Níveis e categorias)

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Encarregado	X
Chefe de equipa	VIII
Oficial	VII
Pré-oficial	V
Ajudante	IV
Aprendiz	I

Apêndice B

Cláusula 1.ª

(Entrada em vigor)

O presente apêndice entrará em vigor nos termos deste CCT, do qual faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Condições de admissão)

1 — Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a quinze dias sem estar munido da carteira profissional ou de documento comprovativo de que a requereu.

2 — Os trabalhadores deverão fazer prova de possuírem condições físicas suficientes para o exercício da actividade, devendo munir-se do boletim de sanidade, quando exigido por lei.

3 — Têm preferência os profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras.

Cláusula 3.ª

(Definição de categorias)

As categorias profissionais são as seguintes:

Encarregado de refeitório;
Primeiro-cozinheiro;
Ecónomo;
Segundo-cozinheiro;
Encarregado de lavadaria;
Despenseiro;
Terceiro-cozinheiro;
Empregado de balcão;
Cafeteiro;
Empregado de refeitório;
Lavadeira/engomadeira;
Costureira;
Copeiro;
Estagiário.

Cláusula 4.ª

(Definição de categorias)

As categorias profissionais referidas na cláusula anterior serão atribuídas em conformidade com as funções seguintes:

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

Cozinheiro. — Trabalhador que, qualificado, prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os do-

ces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Aos cozinheiros de categoria mais baixa competirá a execução das tarefas mais simples.

Económico. — Trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e salubridade; fornece às secções de produção, venda e de manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escreve as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de *contrôle* ou por quem a direcção determinar; fornece a esta nota pormenorizada justificativa de eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Encarregado de lavadaria. — Trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de lavadaria.

Despenseiro. — Trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão. — Trabalhador que se ocupa do serviço de balcão; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria

para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de *contrôle* aplicáveis; atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa, com regularidade, a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção, a fornecer pela secção própria, ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

Cafeteiro. — Trabalhador que prepara café, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alimentares, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como sejam manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode empregar as frutas e saladas.

Empregado de refeitório. — Trabalhador que serve as refeições em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio, e pode colaborar na pré-preparação dos alimentos.

Lavadeira/engomadeira. — Trabalhadora que se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas e as engoma.

Costureira. — Trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno.

Copeiro. — Trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas.

Estagiário. — Trabalhador que se prepara para exercer funções no sector.

Cláusula 5.ª

(Estágio)

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm de cumprir um período de estágio até que perfaçam aquela idade, mas no mínimo de um ano.

2 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos só terão de cumprir um período de estágio de um ano para as categorias de despenseiro, empregado de balcão, cafeteiro e costureira.

Cláusula 6.ª

(Quadro de densidades dos cozinheiros)

1 — O quadro de densidades mínimo obrigatório para efeitos de remuneração é o seguinte:

Escalaes	Número de trabalhadores					
	1	2	3	4	5	6
Cozinheiro de 1.ª	—	—	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª	1	1	1	1	2	2
Cozinheiro de 3.ª	—	1	1	2	2	3

2 — Para efeito de preenchimento do quadro supra pode haver promoções internas.

3 — Ainda que o trabalhador venha a adquirir categoria profissional superior, a empresa não é obrigada a retribuir por essa nova categoria, desde que esteja satisfeito o quadro mínimo de densidades.

Cláusula 7.ª

(Direito a alimentação)

1 — Os trabalhadores deste grupo profissional têm direito à alimentação, constituída pelas refeições servidas ou confeccionadas no local de trabalho e compreendidas no seu horário de trabalho.

2 — Em caso algum poderá o valor das refeições tomadas ser deduzido na retribuição dos trabalhadores.

3 — Nos locais de trabalho onde não se confeccionem refeições, o direito à alimentação será substituído pela comparticipação prevista na cláusula 81.ª do CCT de que este apêndice faz parte.

Cláusula 8.ª

(Outras regalias)

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito deste CCT no que se refere a direitos, deveres e garantias não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se desde a data da admissão na actividade seguradora.

Cláusula 9.ª

(Período normal de trabalho)

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas por cinco dias.

Cláusula 10.ª

(Reclassificação)

Os trabalhadores actualmente ao serviço classificados como ajudantes de cozinha serão reclassificados numa das categorias previstas neste apêndice, de harmonia com as funções efectivamente exercidas.

Cláusula 11.ª

(Níveis e categorias)

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Encarregado de refeitório	X
Cozinheiro de 1.ª	IX
Ecónomo	VIII
Cozinheiro de 2.ª	VIII
Encarregado de lavandaria	VII
Despenseiro	VI
Cozinheiro de 3.ª	VI
Empregado de balcão	V
Cafeteiro	V
Empregado de refeitório	V
Lavadeira/engomadeira	V
Costureira	V
Copeiro	V
Estagiário	I

Apêndice C

Cláusula 1.ª

(Entrada em vigor)

O presente apêndice entrará em vigor nos mesmos termos deste CCT, do qual faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Categorias profissionais)

As categorias profissionais e respectivas definições são as seguintes:

Engenheiro técnico. — Trabalhador que, habilitado com o adequado curso, emite pareceres executa cálculos, análises, projectos e orçamentos, fiscaliza e dirige tecnicamente as obras, coordenando com os respectivos serviços.

Encarregado. — Trabalhador que dirige um conjunto de capatazes e outros trabalhadores.

Capataz. — Trabalhador que é designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro. — Trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

Pedreiro. — Trabalhador que exclusiva ou predominantemente aparelha pedra em grosso e executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — Trabalhador que, predominantemente prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficinas e em obras, podendo eventualmente assentar vidros.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — Trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Estucador. — Trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambrins e respectivos acabamentos.

Servente. — Trabalhador sem qualquer especialização profissional que coadjuva qualquer das outras categorias.

Cláusula 3.ª

(Período normal de trabalho)

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticadas, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas de segunda a sexta-feira.

Cláusula 4.ª

(Outras regalias)

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito deste CCT no que se refere a direitos, deveres e garantias não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se desde a data de admissão na actividade seguradora.

Cláusula 5.ª

(Níveis e categorias)

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Engenheiro técnico	XIV
Encarregado	X
Capataz	VIII
Carpinteiro	VI
Pedreiro	VI
Pintor	VI
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI
Estucador	VI
Servente	I

Apêndice D

Cláusula 1.ª

(Entrada em vigor)

O presente apêndice entrará em vigor nos termos deste CCT, do qual faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Condições específicas para os construtores civis)

1 — Para efeitos deste CCT considera-se construtor civil todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrança de construtor civil ou outro equivalente pela legislação em vigor.

2 — Aos trabalhadores construtores civis será sempre exigida a carteira profissional, passada pelo Sindicato.

3 — Ao construtor civil compete estudar, projectar, realizar, orientar e fiscalizar trabalhos de engenharia, arquitectura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão, podendo especializar-se em diversas tarefas, nomeadamente condução e direcção de obras, fiscalização e *contrôle*, chefia de estaleiros, análise de custos e orçamentos, planeamentos; preparação de trabalhos; topografia; projectos e cálculos; assistência e secretariado técnico.

Cláusula 3.ª

(Período normal de trabalho)

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 4.ª

(Outras regalias)

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito deste CCT no que se refere a direitos, deveres e garantias não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se desde a data de admissão na actividade seguradora.

Cláusula 5.ª

(Níveis e categorias)

A categoria de construtor civil corresponde o nível de remuneração XII.

Pela Federação dos Sindicatos de Seguros de Portugal:

Fernando Manuel Leite Alves.
José Joaquim Figueiredo.
Mário José Duarte Franchi.
Luís Jorge Cabral Tavares de Lima.
Aníbal Neves Ribeiro.

Pelo Instituto Nacional de Seguros:

Ruy Octávio Matos de Carvalho.
César d'Araújo.

Pela Asep — Associação de Seguradores Privados em Portugal:

Gert Adolf Schloesser.
Fernando Valente Gaspar.

Pela Apose — Associação Portuguesa dos Produtores de Seguros:

José António Faustino Baptista.

Assinado em Lisboa, 27 de Julho de 1979.

Tabela salarial

Níveis	Tabela de 1979
XV	36 000\$00
XIV	28 450\$00
XIII	23 800\$00
XII	22 850\$00
XI	20 500\$00
X	18 950\$00
IX	17 500\$00
VIII	16 800\$00
VII	16 100\$00
VI	15 300\$00
V	14 400\$00
IV	13 000\$00
III	12 200\$00
II	11 600\$00
I	9 750\$00

Esta tabela entra em vigor em 27 de Julho de 1979.

Lisboa, 27 de Julho de 1979.

Pela Federação dos Sindicatos de Seguros de Portugal:

*Fernando Manuel Leite Alves.
José Joaquim Figueiredo.
Mário José Duarte Franchi.
Luís Jorge Cabral Tavares de Lima.
Aníbal Neves Ribeiro.*

Pelo Instituto Nacional de Seguros:

Ruy Octávio Matos de Carvalho.

Pela Asep — Associação de Seguradores Privados em Portugal:

*Gert Adolf Schloesser.
Fernando Valente Gaspar.*

Pela Aprove — Associação Portuguesa dos Produtores de Seguros:

José António Faustino Baptista

Assinado em Lisboa, 27 de Julho de 1979.

Depositado em 11 de Outubro de 1979 a fl. 36 do livro n.º 2, com o n.º 186/79, nos termos do artigo 19.º, do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre as Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L., e Transado — Transportes Fluviais do Sado, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outros — Revisão salarial

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — O presente ACT, no que se refere a tabelas salariais, terá efeitos a partir de 1 de Junho de 1979.

ANEXO II

Tabela salarial

1 — Mestre encarregado ou chefe do serviço de exploração	17 000\$00
2 — Fiscal	12 100\$00
3 — Mestre do tráfego local	12 100\$00
4 — Maquinista prático de 1.ª classe ...	12 100\$00
5 — Maquinista prático de 2.ª classe ...	11 700\$00
6 — Maquinista prático de 3.ª classe ...	11 600\$00
7 — Ajudante de maquinista	11 400\$00
8 — Bilheteiro/revisor	11 600\$00
9 — Marinheiro de 1.ª classe do tráfego L	11 600\$00
10 — Marinheiro de 2.ª classe do tráfego L	11 300\$00
11 — Chefe de serviços (administrativo)	17 500\$00
12 — Tesoureiro	15 000\$00
13 — Chefe de secção (administrativo) ...	15 000\$00
14 — Oficial administrativo de 1.ª	11 800\$00
15 — Oficial administrativo de 2.ª	10 500\$00
16 — Oficial administrativo de 3.ª	9 500\$00
17 — Aspirante	8 500\$00
18 — Praticante	7 000\$00

Setúbal, 7 de Maio de 1979.

Pela Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Transado — Transportes Fluviais do Sado, S. A. R. L.:

Manuel José Tavares.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Adenda

Adenda à convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L., e Transado — Transportes Fluviais do Sado, S. A. R. L., por um lado, e os Sindicatos dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais, dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa, por outro.

No anexo I deverá ser introduzida uma secção IV, com a seguinte redacção:

ANEXO I

SECÇÃO IV

Trabalhadores administrativos

Chefe de serviços administrativos.
Tesoureiro.
Primeiro-oficial.

Segundo-oficial.
Terceiro-oficial.
Aspirante.
Praticante.

Definição de funções

Chefe de serviços administrativos. — É o profissional que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; programa as acções a desenvolver de acordo com as políticas e objectivos gerais definidos, coordenando, controlando e desenvolvendo essas acções; integra as informações e os *contrôles* da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Tesoureiro. — O trabalhador que tem a seu cargo a tesouraria da empresa e/ou o trabalhador a quem os caixas prestam contas.

Chefe de secção. — O trabalhador que coordena e dirige o serviço de um grupo de trabalhadores.

Oficial administrativo (de 1.º, 2.º ou 3.º). — É o trabalhador que executa diversos serviços de expediente geral de escritório, tais como conferência de facturas, elaboração de mapas, *contrôle* de correio,

operador de *telex*, dactilografia, arquivo e outros serviços de carácter geral.

Aspirante. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

Praticante. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e coadjuva os trabalhadores das categorias superiores e se prepara para ascender às funções de aspirante.

Lisboa, 7 de Julho de 1979.

Pela Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Transado — Transportes Fluviais do Sado, S. A. R. L.:
Manuel José Tavares.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 11 de Outubro de 1979, a fl. 37, do livro n.º 2, com o n.º 187/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a Firma Francisco Fino

e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Portalegre — Rectificação

Referente à convenção mencionada em epígrafe, saída no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, foi publicada uma rectificação às cláusulas 15.ª e 16.ª no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1979, que continham incorrecções.

De novo se procede à rectificação da cláusula 15.ª, n.º 2, publicada ainda com inexactidão.

Assim:

Na cláusula 15.ª, n.º 2, onde se lê: «no caso de admissão ...», deverá ler-se: «no ano de admissão ...».

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas e outras — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, a seguir se procede à rectificação ao CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas e outras:

Na cláusula 61.ª, n.º 10, último parágrafo, onde se lê: «Estas disposições aplicam-se aos trabalhadores em exercício externo [...]», deve ler-se: «Estas disposições aplicam-se aos trabalhadores em serviço externo [...]».

No anexo II «Enquadramento e tabela salarial», nas categorias profissionais compreendidas no

grupo IV, verifica-se a duplicação de «Encarregado geral de armazém (com. e arm.)» e a omissão de «Chefe de produto ou grupos de produtor (com. e arm.)».

No anexo III, no n.º 1 «Quadros superiores», falta a categoria «Chefe de departamento, divisão ou serviço», no n.º 2.2 «Técnicos de produção e outros», onde se lê: «Chefe de departamento ou encarregado fabril», deve ler-se: «Chefe de departamento fabril ou encarragado fabril», e no n.º 5.4 «Outros», onde se lê: «Enfermeiro sem curso geral equivalente», deve ler-se: «enfermeiro sem curso geral ou equivalente».