

Boletim do Trabalho e Emprego

10

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) - Ministério do Trabalho e Segurança Social

Preço 88\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 51

N.º 10

P. 529-616

15 · MARÇO · 1984

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- | | |
|--|----------|
| — Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os trabalhadores ao serviço de instituições de solidariedade social | Pág. 531 |
|--|----------|

Portarias de extensão:

- | | |
|---|-----|
| — PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e o Sind. dos Técnicos de Vendas e outros (fabricação de formas de madeira para calçado) | 531 |
| — PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e outra e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros..... | 532 |
| — PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. da Alimentação, Bebidas e Tabacos..... | 533 |
| — Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas | 534 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros | 534 |

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|--|-----|
| — CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul — Alteração salarial | 534 |
| — CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores e Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro — Alteração salarial e outras..... | 535 |
| — CCT entre a Assoc. de Seguradores Privados em Portugal (ASEP) e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Norte (STSN) | 537 |
| — CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros — Alteração salarial e outras | 579 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins..... | 581 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Féder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal — Alteração salarial e outras | 600 |
| — AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros — Alteração salarial | 602 |

— AE entre a CELBI — Celulose Beira Industrial, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	602
— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Armazenistas, Refinadores e Exportadores de Azeite e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto ao CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outra e aquele Sindicato	607
— Acordo de adesão entre o Teatro Nacional de S. Carlos, E. P., e o SIARTE — Sind. das Artes e Espectáculos ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. do Sector de Espectáculos (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1982) e alterações (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1983)	608
— AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Constituição da comissão paritária	608
— CCT para os jornalistas — Integração em níveis de qualificação	609
— AE entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Rectificação	609
— AE entre a Empresa Pública Telefones de Lisboa e Porto e a Feder. Nacional das Comunicações e Telecomunicações e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação	610

SIGLAS

- CCT** — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

- Feder.** — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os trabalhadores ao serviço de instituições de solidariedade social

As condições de trabalho do pessoal ao serviço de instituições particulares de solidariedade social não se encontram definidas por qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Razões de equidade impõem, no entanto, a actualização peródica do estatuto juslaboral daqueles trabalhadores, pelo que urge regular as referidas relações de trabalho, o que nos termos do n.º 2 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, deverá ser feito por portaria.

Atendendo a que a esmagadora maioria das instituições particulares de solidariedade social existentes prosseguem fins não lucrativos que se inscrevem, principal ou subsidiariamente, no âmbito dos objectivos da segurança social e que é este o sector que tradicionalmente tem uma maior experiência no que toca ao enquadramento jurídico das referidas instituições e do seu pessoal, determino:

1 — É constituída ao abrigo do disposto no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica encarregada de proceder à elaboração dos estudos preparatórios para a emissão de uma portaria reguladora das condições de trabalho do pessoal das instituições particulares de solidariedade social.

2 — A referida comissão integrará:

Dr. António Maria Pereira Rato, representante da Secretaria de Estado do Trabalho, que coordenará;

Dr. José Manteigas Martins, representante da Secretaria de Estado da Segurança Social, o qual garantirá a audição dos restantes departamentos governamentais tutelares de instituições particulares de solidariedade social.

3 — A comissão será assessorada por 4 elementos, 2 em representação das associações sindicais interessadas e 2 em representação das instituições particulares de solidariedade social.

4 — Os nomes dos representantes que, nos termos do número anterior, vão assessorar a comissão devem ser indicados pelas associações sindicais e pelas instituições particulares de solidariedade social ao coordenador no prazo de 15 dias a contar da publicação do presente despacho.

5 — No termo do prazo a que se refere o número anterior a comissão dará início aos trabalhos com respeito pelo disposto no artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Ministério do Trabalho e Segurança Social, 28 de Fevereiro de 1984. — Pelo Ministro do Trabalho e Segurança Social, *Maria Leonor Couceiro Pizarro Beleza de Mendonça Tavares*, Secretária de Estado da Segurança Social.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e o Sind. dos Técnicos de Vendas e outros (fabricação de formas de madeira para calçado)

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1983, foi publicado o CCT entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeira e o Sindicato dos Técnicos de Vendas e outros (fabricação de formas de madeira para calçado) — alteração salarial.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela referida convenção as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao

seu serviço inscritos nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso para PE no *Boletim do Traba-*

lho e Emprego, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1983, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outros (fabricação de formas de madeira para calçado) — alteração salarial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1983, são tornadas extensivas, no continente:

- 1) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam, na área da convenção, a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao

seu serviço das profissões e categorias profissionais ali previstas, independentemente da filiação sindical;

- 2) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não inscritos nas associações sindicais outorgantes, que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Dezembro, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em 2 prestações mensais.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 28 de Fevereiro de 1984. — O Ministro do Trabalho e Segurança Social, *Amândio Anes de Azevedo*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e outra e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1983, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e outra e o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte e outros.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1983, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo Ministro do Trabalho e Segurança Social e pelos Secretários de Estado da Indústria e do Comércio Externo, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do

Norte e outra e o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1983, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados nas organizações sindicais signatárias.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores de comércio e técnicos de vendas já abrangidos pelas PE dos CCT celebrados entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, publicadas, respectivamente, nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 1983, e 42, de 15 de Novembro de 1983.

3 — Igualmente não são objecto da presente extensão as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Novembro de 1983, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser sa-

tisfeito em prestações mensais de igual montante, até ao limite de 2.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social, da Indústria e Energia e do Comércio e Turismo, 22 de Fevereiro de 1984. — O Ministro do Trabalho e Segurança Social, *Amândio Anes de Azevedo*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*. — A Secretária de Estado do Comércio Externo, *Maria Raquel Lopes de Benthencourt Ferreira*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. da Alimentação, Bebidas e Tabacos

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1983, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Moagem e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1983, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e Indústria, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Moagem e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação,

Bebidas e Tabacos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1983, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade na área da mesma e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados na associação sindical signatária.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Outubro de 1983, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais de igual montante, até ao limite de 3.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 23 de Fevereiro de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1984, a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1984, a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul — Alteração salarial

Aplicável ao distrito de Santarém e ao concelho de Azambuja, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1981.

O n.º 3 da cláusula 3.ª passa a ter a seguinte redacção:

As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1983.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Grau I (18 600\$):

Encarregado geral de exploração ou feitor.

Grau II (18 100\$):

Adegueiro.

Arrozeiro.

Auxiliar de veterinário.

Caldeireiro.

Carvoeiro.

Caseiro de nível A.

Encarregado de sector.

Enxertador.

Jardineiro.

Lagareiro ou mestre lagareiro.

Operador de máquinas industriais.

Tirador de cortiça amadia e empilhador.

Grau III (17 750\$):

Apanhador de pinhas.
Fiel de armazém.
Operador de máquinas agrícolas.
Resineiro.
Tosquiador.
Trabalhador avícola qualificado.
Trabalhador cunícola qualificado.
Trabalhador de estufas qualificado.

Grau IV (16 300\$):

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.
Apontador.
Carregador e descarregador de sacos.
Caseiro de nível B.
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.
Emetador ou ajuntador.
Empador ou armador de vinha.
Esgalhador ou limpador de árvores.
Espalhador de química.
Gadanador.
Guarda de portas de água.
Guarda de propriedades ou florestal.
Motosserrista.
Podador.
Praticante de operador de máquinas agrícolas.
Prático apícola.
Prático piscícola.
Tirador de cortiça falca ou bóia.
Trabalhador de adega.
Trabalhador de caldeira.
Trabalhador de estufas.
Trabalhador do descasque de madeiras.
Trabalhador de lagar.
Trabalhador de valagem.

Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.

Grau V (15 650\$):

Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.
Calibrador de ovos.
Carreiro ou almoocreve.
Hortelão ou trabalhador horto-florícola.
Trabalhador agrícola de nível A.
Trabalhador avícola.
Trabalhador cunícola.

Grau VI (13 000\$):

Trabalhador agrícola de nível B.
Trabalhador frutícola.

Grau VII (10 900\$):

Trabalhador auxiliar.

Santarém, 23 de Novembro de 1983.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, em representação do Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém e do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agricultores da Azambuja:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 27 de Fevereiro de 1984, a fl. 135 do livro n.º 3, com o n.º 65/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores e Armazenistas de Produtos Químicas e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula única

(Âmbito da revisão)

A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.ª do CCT entre a Associação do Norte dos Importadores e Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêutico e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 1983, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

Cláusula 29.ª

(Viagens em serviço)

1 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

a) *(Mantém-se a redacção em vigor);*

b) Pagamento das despesas com alimentação e alojamento contra apresentação de documentos ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — 75\$;
Refeição — 420\$;
Alojamento — 950\$;
Diária completa — 1900\$;

c) *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

Cláusula 39.^a

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 1100\$, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

Cláusula 75.^a

(Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor de 80\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que fornecem integralmente refeições ou nelas comparticipem com montante não inferior a 80\$.

ANEXO IV

Remunerações mínimas – Critério diferenciador das tabelas

1 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

2 — Para efeitos de aplicação das tabelas referidas no número anterior as empresas serão enquadradas nos grupos A, B e C, de acordo com os seguintes critérios:

Empresas armazénistas

Grupo A. — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 168 000 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 5200 contos por ano.

Grupo B:

a) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 60 000 contos e inferior a 168 000 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 3700 contos por ano;

b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 168 000 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 5200 contos.

Grupo C:

a) Empresas com valor de facturação anual global inferior a 60 000 contos;

b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 60 000 contos e inferior a 168 000 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 3700 contos por ano.

Empresas importadoras

Grupo A. — Empresas com valor de facturação anual igual ou superior a 168 000 contos.

Grupo B. — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 60 000 contos e inferior a 168 000 contos.

Grupo C. — Empresas com valor de facturação anual global inferior a 60 000 contos.

3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

4 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

5 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

6 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

7 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

8 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

9 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas		
		Tabela A	Tabela B	Tabela C
I	...	48 450\$00	42 650\$00	38 450\$00
II	...	41 900\$00	39 150\$00	34 750\$00
III	...	37 200\$00	34 450\$00	30 150\$00
IV	...	36 100\$00	32 700\$00	29 150\$00
V	...	32 450\$00	29 200\$00	26 250\$00
VI	...	28 800\$00	26 250\$00	24 000\$00
VII	...	26 050\$00	23 400\$00	20 350\$00
VIII	...	23 600\$00	20 800\$00	18 050\$00
IX	...	21 250\$00	18 650\$00	16 900\$00
X	...	20 050\$00	18 000\$00	16 250\$00
XI	...	18 750\$00	16 800\$00	15 400\$00
XII	...	17 650\$00	15 650\$00	15 050\$00
XIII	...	15 600\$00	13 500\$00	12 000\$00
XIV	...	14 750\$00	12 300\$00	11 000\$00
XV	...	14 050\$00	11 550\$00	10 300\$00
XVI	...	13 250\$00	10 700\$00	9 500\$00

ANEXO V

- 1 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
4 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
5 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

6 — O valor do reembolso dos custos directos referidos no n.º 1 é fixado em 13\$20 por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do n.º 1.

7 — Para cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais, referidos no n.º 2, usar-se-á a seguinte fórmula, para cada 100 000\$ de capital determinável nos termos das alíneas a) e b):

Reintegração anual (um quinto de 60 000\$).....	12 000\$00
Rendimento anual do capital não reintegrável (30% sobre 40 000\$)	12 000\$00
Rendimento anual do capital reintegrável (18,824%, juro médio, sobre 60 000\$).....	11 294\$20
<i>Total anual</i>	<u>35 294\$20</u>

Valor a suportar pela empresa 23 823\$60
Idem, duodécimo 1 985\$30

Cláusula 82.^a

(Produção de efeitos)

As tabelas de remunerações mínimas previstas no anexo IV e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1984.

Porto, 27 de Janeiro de 1984.

Pela Associação do Norte dos Importadores e Armazénistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

António Barbosa da Silva.
Anselmo Nascimento Cardoso.
Virginia Fernanda de Jesus Cardoso.
José António Garcia Braga da Cruz.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos:

Adriano Alves da Silva.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

Ildo Augusto Batista Mariz Rodrigues.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1984, a fl. 136 do livro n.º 3, com o n.º 69/84, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. de Seguradores Privados em Portugal (ASEP) e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Norte (STSN)

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e eficácia

Cláusula 1.^a

(Área de aplicação)

O presente CCT aplica-se à zona geográfica abrangida pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte, compreendendo os distritos do Porto, Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

Cláusula 2.^a

(Âmbito pessoal)

1 — Este CCT obriga:

a) Por um lado, as entidades autorizadas a explorar a actividade de seguros e ou resseguros e ou mediação de seguros na área referida na cláusula anterior que o subscrevam directamente e as representadas pe-

las associações empresariais e patronais outorgantes;

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 mediação, situados na área referida na cláusula anterior, representados pelo sindicato outorgante.

2 — Ficam igualmente obrigados por este CCT, por um lado, o Instituto de Seguros de Portugal (ISP), a Associação Portuguesa de Seguros (APS), a Associação de Seguradores Privados em Portugal (ASEP), a Associação Portuguesa dos Produtores de Seguros (APROSE) e o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço.

3 — 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.

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

5 — Para efeitos do presente contrato, as companhias estrangeiras consideram-se sediadas em território nacional no local da sede das suas agências gerais ou delegações gerais.

Cláusula 3.^a

(Vigência e revisão)

1 — O presente CCT entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará até 31 de Dezembro de 1985, considerando-se automática e sucessivamente prorrogado por períodos de 2 anos se qualquer das partes o não denunciar, por escrito e nos termos da lei.

2 — As tabelas anexas vigorarão nos períodos que delas expressamente constam.

3 — A parte que pretender a denúncia da tabela apresentará proposta, por escrito, com 60 dias de antecedência em relação ao termo da sua vigência.

4 — O presente CCT e a tabela anexa manter-se-ão em vigor até à publicação do novo contrato ou da nova tabela.

5 — Os prazos de prorrogação ora acordados serão reduzidos se vier a ser publicada legislação que preveja prazos de vigência mínima mais curtos.

Cláusula 4.^a

(Eficácia)

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

2 — As cláusulas 71.^a, 72.^a e 78.^a acompanharão a eficácia da tabela.

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:

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir a habilitação legal mínima, salvo se destinar a pessoal estagiário para quali-

ficado, pessoal qualificado ou superior, de acordo com o anexo I, caso em que deverá ter o curso geral dos liceus ou habilitação oficialmente equivalente ou curso superior adequado;

- c) 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 destinare aos serviços de saúde;
- d) Ter capacidade física para o exercício da profissão, devidamente comprovada pelos serviços médicos da empresa.

2 — Da eventual declaração de incapacidade física poderá o candidato recorrer para uma junta composta por 3 médicos, um indicado pelo candidato ou sindicato, outro pela entidade patronal e o terceiro pelos Serviços Médico-Sociais, que presidirá.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a 30 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 dar preferência aos trabalhadores inscritos no registo de desempregados do sindicato outorgante.

2 — Não constarão do registo de desempregados do sindicato 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 ação.

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 ação, 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 desejam admitir pessoal, contactarão por escrito o sindicato, indicando as características do perfil do posto de trabalho a preencher, após audição prévia dos delegados sindicais.

5 — O sindicato indicará, no prazo de 8 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, afim de que a empresa possa proceder à selecção.

6 — Desde que não seja possível o preenchimento de postos de trabalho através da fonte de recrutamento mencionada no n.º 1 devido a não haver candidatos que justificadamente satisfaçam as condi-

ções 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 sobrevivo dos trabalhadores de seguros.

7 — A infracção ao disposto nos números anteriores obriga à admissão de 2 trabalhadores inscritos no registo de desempregados por cada 1 dos admitidos com violação do disposto nos mesmos números.

9 — Sempre que uma vaga seja preenchida por um trabalhador da própria empresa ou proveniente de outra entidade abrangida por este contrato não se aplica o esquema de preferência previsto nesta cláusula, devendo a empresa dar imediato conhecimento ao sindicato.

Cláusula 7.^a

(Período experimental)

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

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

3 — Quando a admissão se verificar para uma categoria de nível VI ou nível superior, o período experimental será de 45 dias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Sempre que o cargo ou posto de trabalho a preencher diga respeito às categorias de peritos e dos serviços comerciais referidos nas colunas 2 e 3 do anexo II, ou outras categorias de nível superior ao VI, que pela sua complexidade técnica ou grau de responsabilidade exijam um período experimental mais lato do que o estabelecido no número anterior, poderá aquele ter a duração de 6 meses, devendo ser previamente ouvidos os delegados sindicais.

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

6 — 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 aos delegados sindicais e indicando os respectivos motivos.

7 — 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 prazo desde que seja certo, e em casos excepcionais, ficando as empresas obrigadas a cumprir o disposto na cláusula 6.^a

2 — 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.

3 — 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.

4 — 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 para seu conhecimento e eventual exercício dos direitos que legalmente lhe assistam.

5 — 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 84.^a

6 — 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 admissão.

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

8 — Não são permitidos contratos a prazo para preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente, salvo nos casos de impedimento temporário do trabalhador que mantenha o direito ao respectivo posto de trabalho.

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 das mesmas funções ou de funções do mesmo tipo ou reúnam as condições mínimas exigidas para o lugar.

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 do trabalhador (como se a tempo inteiro trabalhasse);

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

SECÇÃO II

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 profissionais enumeradas e definidas no presente CCT.

2 — Os trabalhadores que desempenhem 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, sem prejuízo do disposto no apêndice E.

Cláusula 11.^a

(Categorias profissionais)

As categorias profissionais referidas na cláusula anterior e respectivas definições de funções são as constantes do anexo III.

Cláusula 12.^a

(Extenção das funções do pessoal semiqualificado)

1 — Aos trabalhadores semiqualificados, como tais classificados no anexo I, 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 8 dias de trabalho efectivo, excepto se 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 os que respeitem à actividade seguradora, salvo no caso das entidades que só parcialmente se dediquem à actividade de seguros ou resseguros e ou mediação.

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 dos anexos I e II:

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

Categorias de nível XI a XIV — 20 %;
Categorias do 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 do nível X — 25 %;
Categorias dos restantes níveis — 57 %.

3.º Grupo de pessoal semiqualificado:

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 fração for de 0,5 ou mais, e o para 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 2 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.

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 180 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 180 dias;
- e) Os trabalhadores de informática, serviços de saúde e os constantes dos apêndices A, B, C e D.

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

3 — As vagas de categoria igual ou superior a subchefe de secção, que podem ser preenchidas integralmente por qualquer trabalhador de outra categoria do mesmo grupo, não obrigam a que durante esse período se proceda ao acerto no quadro para dar cumprimento ao disposto na cláusula anterior.

Cláusula 17.^a

(Especialidades quanto aos serviços técnico-administrativos)

1 — Em cada secção deverá haver 1 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 5 ou mais trabalhadores no quadro técnico-administrativo é obrigatória a existência de 1 tesoureiro.

Cláusula 18.^a

(Especialidades quanto às dependências da província)

1 — É obrigatória a existência em cada dependência da província de 1 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 5 trabalhadores — nível XI;
- b) Mais de 5 trabalhadores — nível XII.

2 — Para efeitos do número anterior não se incluem os trabalhadores referidos no n.º 1 da cláusula 16.^a nem o pessoal de limpeza.

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

4 — Sempre que numa dependência o gerente coordenar, pelo menos, 6 trabalhadores, terá de existir 1 trabalhador com a categoria mínima de subgerente.

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 do 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, 8 trabalhadores de informática e não haja 1 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, 8 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 — 1 técnico;
Até 5000 exames/ano — 2 técnicos;
Até 10 000 exames/ano — 3 técnicos;
Até 20 000 exames/ano — 5 técnicos;
Por cada 5000 exames/ano além de 20 000 — mais 1 técnico.

b) Para técnicos de fisioterapia:

Até 5000 tratamentos/ano — 1 técnico;
Até 10 000 tratamentos/ano — 2 técnicos;
Até 15 000 tratamentos/ano — 3 técnicos;
Até 20 000 tratamentos/ano — 4 técnicos;
Por cada 5000 tratamentos/ano além de 20 000 — mais 1 técnico.

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

- a) Em cada grupo de 3 trabalhadores, 1 terá de ser técnico chefe, sendo substituído nas suas faltas e impedimentos pelo técnico mais antigo;
- b) Em cada grupo de 8 trabalhadores, 1 deverá ser técnico chefe e outro técnico subchefe;
- c) Por cada grupo de 8 trabalhadores a mais, haverá mais 1 técnico subchefe.

3 — Entende-se, para efeitos de cômputo de exames radiológicos, que a cada disparo equivale um exame.

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 de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano, os mapas dos quadros de pessoal referentes a 31 de Março desse mesmo ano às seguintes entidades:

Inspecção do Trabalho;

Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte.

2 — Os mapas a enviar são os seguintes:

- a) Pessoal sem funções externas, de qualificado a superior, da área do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte;
- b) Pessoal com funções externas, de qualificado a superior, da área do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte;
- c) Pessoal semiqualificado, da área do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte.

3 — Será enviado ao sindicato o mapa do pessoal reformado ou em situação de pré-reforma da sua área.

4 — 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 de seguradora, última promoção, categoria profissional, ordenado, local de trabalho, situação de doença, serviço militar ou licença sem retribuição.

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

SECÇÃO IV

Promoções

Cláusula 23.^a

(Promoções obrigatórias)

1 — Os escrutários estagiários e os estagiários de serviços gerais são obrigatoriamente promovidos a escrutários de nível IX e a empregados de serviços gerais, respectivamente, quando completem 2 anos de permanência na categoria e na actividade seguradora.

2 — A interrupção do estágio referido no número anterior por período superior a 3 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 completem 2 anos na categoria e na empresa e promovidos ao nível X logo que completem 7 anos de permanência no nível IX.

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

- a) Completem 7 anos de permanência numa dasquelas funções, ou no seu conjunto;
- b) Perfaçam 10 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 XI quando completem 7 anos de permanência na respectiva categoria.

6 — Os telefonistas estagiários são promovidos, de acordo com o disposto no n.º 1, a telefonistas do nível VI e estes promovidos a telefonistas do nível VIII logo que completem 7 anos de permanência no nível VI.

7 — Os cobradores estagiários são promovidos a cobradores do nível VII logo que completem 1 ano na categoria e na empresa e promovidos a cobradores do nível IX logo que completem 7 anos de permanência no nível VII.

8 — Os trabalhadores de nível semiqualificado, 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 3 anos passam ao nível de retribuição imediatamente superior, ou seja, com mais de 3 anos, logo que completem 3 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 obrigatoria e previamente ouvidos os delegados sindicais, que, consultando os trabalhadores do serviço ou secção onde a promoção se efectuar, responderão num prazo máximo de 10 dias.

Cláusula 25.^a

(Promoções a categorias de chefia)

1 — Consideram-se promoções a categorias de chefia as que se efectuam 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 iniciativa dos órgãos de gestão, observando-se o disposto na segunda parte do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — À categoria de técnico coordenador geral de radiologia apenas poderão se promovidos os técnicos que se hajam diplomado com o respectivo curso profissional há, pelo menos, 20 anos e tenham um mínimo de 10 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 dispuiser expressamente em contrário.

Cláusula 28.^a

(Início dos efeitos da promoção)

As promoções produzem efeitos 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 substituto, devendo ser comunicado ao sindicato no prazo de 15 dias, dando-se conhecimento aos delegados sindicais.

4 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de 6 meses seguidos ou interpolados, em cada ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, cumprimento de serviço militar obrigatório ou requisição por parte do Governo, entidades públicas ou do sindicato outorgante.

5 — A requisição referida na parte final do número anterior, no que se refere ao sindicato, respeita apenas aos seus dirigentes, com funções no secretariado, bem como ao presidente do conselho geral.

6 — Nos casos de excepção previstos no n.º 4 desta cláusula, o período de interinidade não poderá, no entanto, exceder 48 meses consecutivos.

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 60 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 15 dias após o regresso deste ao serviço, ou para além de 30 dias após a perda do lugar pelo substituído, contados estes a partir da data em que a empresa dela teve conhecimento, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria mínima do CCT correspondente às funções que interinamente vinha exercendo.

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 45 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano, a não ser que haja acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 32.^a

(Transferências sujeitas a tirocínio)

1 — A transferência de trabalhadores nos termos da cláusula anterior poderá ser precedida de tirocínio, no período máximo de 2 meses, salvo, quanto aos programadores de informática, cujo período será de 6 meses, além do tempo do curso.

2 — O início do período de tirocínio deve ser participado ao sindicato, dando-se conhecimento aos delegados sindicais no prazo de 15 dias, com indicação

do nome e da categoria do trabalhador, bem como daquela para que vai tirocinar, além da data em que o tirocínio se haja iniciado.

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

- a)* Se o trabalhador, terminado o tirocínio, houver revelado a necessária aptidão para as novas funções;
- b)* Se até ao fim do tirocínio 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 tirocínio, o trabalhador receberá o ordenado correspondente ao lugar a que o tirocínio respeita.

5 — Passando o trabalhador definitivamente à nova categoria, o período de tirocínio 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 — Os cobradores, por desgaste físico decorrente da sua profissão, devidamente comprovado nos termos do número anterior, 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 15 de serviço na categoria, mantendo, no entanto, o nível de remuneração correspondente à categoria de onde são transferidos.

3 — Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer à junta médica prevista no n.º 2 da cláusula 5.^a

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 ouvidos 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 abangido 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 30 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 100.^a, n.º 2.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Períodos e horários de trabalho

Cláusula 35.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho terá a duração de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira, acrescido de 30 minutos à segunda-feira.

2 — A duração do trabalho semanal será de 35 horas e 30 minutos, sem prejuízo das disposições especiais aplicáveis às profissões dos apêndices A, B, C e D.

3 — Em qualquer dos tipos de horário definidos nesta secção, o período de trabalho respectivo deverá ser interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a 1 hora nem superior a 2, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho, salvo se e nos termos em que a lei expressamente o permitir.

Cláusula 36.^a

(Horário normal de trabalho)

1 — Entende-se por horário normal de trabalho ou simplesmente por horário normal aquele em que as horas de início e termo das prestações de trabalho, bem como os intervalos para refeição ou descanso, têm carácter de aplicação geral.

2 — O horário normal de trabalho será o compreendido entre as 8 horas e 45 minutos e as 12 horas e 45 minutos e entre as 13 horas e 45 minutos e as 16 horas e 45 minutos de segunda-feira a sexta-feira, excepto à segunda-feira, em que terminará às 17 horas e 15 minutos.

Cláusula 37.^a

(Especialidade quanto aos serviços paramédicos)

Aos técnicos de radiologia e fisioterapia é vedado ocuparem-se, nos serviços específicos da sua actividade, por mais de 5 e 6 horas, respectivamente, podendo, no entanto, preencher o restante período do seu horário em actividades complementares.

Cláusula 38.^a

(Especialidade quanto aos serviços de saúde)

Os trabalhadores dos serviços de saúde poderão trabalhar por turnos, incluindo sábados e domingos, não podendo, todavia, ultrapassar o limite fixado no n.º 1 da cláusula 35.^a

Cláusula 39.^a

(Horário flexível)

1 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e do intervalo diário são móveis, sem prejuízo de haver períodos de trabalho fixos obrigatórios.

2 — As empresas poderão, ouvidos os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores e obtida a autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social, adoptar a prática de horário flexível.

3 — A nenhum trabalhador poderá ser imposta a prática de horário flexível.

4 — O regime de horário flexível definido no n.º 1 considera-se, para todos os efeitos, como experimental, podendo as empresas, a todo o tempo e mediante pré-aviso de 30 dias, alterá-lo ou suprimi-lo total ou parcialmente.

5 — No caso de o período de referência para efeito de compensações ser superior a 1 semana, a duração média de trabalho semanal será de 35 horas e 30 minutos, com excepção dos trabalhadores incluídos nos apêndices A, B, C e D deste contrato, em relação aos quais aquela duração média será de 40 horas.

Cláusula 40.^a

(Horário diferenciado)

1 — Entende-se por horário diferenciado aquele que, embora fixo, não coincide com o horário normal.

2 — O enquadramento em horário diferenciado pressupõe o acordo ou o pedido escritos do trabalhador, consoante tal horário seja fixado de harmonia com as necessidades de serviço ou com os interesses do trabalhador, respectivamente, devendo sempre ser ouvidos os delegados sindicais.

Cláusula 41.^a

(Especialidades quanto aos trabalhadores semiqualificados)

O horário dos trabalhadores semiqualificados é fixado, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 35.^a, segundo as conveniências de serviço, ouvidos os delegados sindicais.

Cláusula 42.^a

(Especialidades quanto ao serviço de informática)

O horário dos trabalhadores do serviço de informática e do pessoal de apoio em ligação directa com o centro de processamento de dados poderá ser fixado, sem prejuízo do disposto na cláusula 35.^a, segundo as conveniências de serviço, nomeadamente em regime de turnos ou de horário diferenciado, ouvidos os delegados sindicais.

Cláusula 43.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Entende-se por 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 prestado 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 2 dias consecutivos de descanso semanal.

4 — O enquadramento em horário por turnos pressupõe o acordo ou o pedido escritos do trabalhador, consoante tal horário seja fixado de harmonia com as necessidades de serviço ou com os interesses do trabalhador, respectivamente, devendo sempre ser ouvidos os delegados sindicais.

Cláusula 44.^a

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o que for 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 45.^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 entre a entidade patronal e o trabalhador;
- b) Audição dos delegados sindicais, nos termos da cláusula 111.^a;
- c) Posterior comunicação ao sindicato respectivo;

d) Registo, devidamente rubricado pelo trabalhador, em livro de horas de trabalho extraordinário, no qual, antes do início e após o seu termo, se farão as respectivas anotações.

4 — Cada trabalhador não poderá prestar, em cada ano, mais de 100 horas de trabalho extraordinário, no máximo de 2 horas por dia.

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 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, de descanso semanal complementar e em feriados é pago com o acréscimo de 145% de retribuição normal, num total de 245%.

7 — Os trabalhadores que tenham trabalhado num dos dias referidos no número anterior têm direito a um dia completo de descanso num dos 3 dias seguintes.

8 — As empresas fornecerão ao sindicato, anualmente, relação dos trabalhadores, com os respectivos totais acumulados de horas extraordinárias realizadas no decurso do ano.

Cláusula 46.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujo desempenho regular das respectivas funções o justifique.

2 — A isenção de horário de trabalho não é aplicável aos trabalhadores dos serviços comerciais, peritos, cobradores e a todos aqueles que desempenham funções predominantemente externas e tenham, por esse facto, direito ao respectivo suplemento.

3 — A isenção de horário de trabalho carece de autorização prévia dos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social, mediante requerimento da empresa, ouvidos os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores.

4 — O requerimento referido no número anterior será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e deverá ser instruído com todos os elementos necessários e comprovativos das razões para o pedido de isenção de horário de trabalho.

5 — Obtida a autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social, a empresa dará dela conhecimento ao sindicato.

6 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho serão remunerados de acordo com o estabelecido no n.º 7 da cláusula 72.^a

7 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT nem permite uma duração de trabalho semanal superior a 35,5 horas.

8 — Se eventualmente e por motivos imperiosos de serviço for ultrapassada a duração normal de trabalho semanal, o trabalhador poderá compensar na semana seguinte.

9 — O trabalhador manterá o direito à retribuição adicional referida no n.º 6, que funcionará como margem livre se a entidade patronal retirar ou não renovar o pedido de isenção.

Cláusula 47.^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 110 minutos em cada mês, com um máximo de 15 minutos diárias.

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

Cláusula 48.^a

(Encerramento ao público)

O encerramento ao público verificar-se-á 45 minutos antes do termo do período diário de trabalho.

Cláusula 49.^a

(Pessoal com funções externas)

Os trabalhadores dos serviços comerciais, peritos e os que desempenham funções predominantemente externas, com excepção dos cobradores e do pessoal dos serviços de manutenção e assistência, não estão sujeitos ao regime de horário definido no n.º 2 da cláusula 36.^a

Cláusula 50.^a

(Pessoal do sindicato, ASEP e APROSE)

Tendo em atenção a especificidade dos horários laborais do sindicato, da ASEP e da APROSE, não se aplicam aos trabalhadores destes as cláusulas 36.^a, 40.^a e 48.^a

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 51.^a

(Direito a férias)

1 — O trabalhador tem direito a férias, que se vence 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 8 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 trimestre do ano imediato.

Cláusula 52.^a

(Duração e subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a 22 dias úteis de férias, gozados seguida ou interpoladamente, no máximo de 4 períodos, sem prejuízo do regime legal de compensação de faltas.

2 — O gozo das férias interpoladas para além de 2 períodos dependerá de acordo prévio da entidade patronal.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço prestado, a gozar no final do contrato.

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

5 — Os trabalhadores receberão anualmente um subsídio de férias correspondente a 1 mês do ordenado efectivo a que tiverem direito em 31 de Outubro do ano em que as férias são gozadas.

6 — Durante o período previsto no n.º 2 da cláusula anterior o trabalhador tem direito ao subsídio de férias na devida proporção.

7 — O subsídio mencionado nos números anteriores deverá ser pago aos trabalhadores conjuntamente com o ordenado do mês anterior ao início do maior período de férias, sem prejuízo de eventuais acertos resultantes da aplicação do n.º 5 desta cláusula.

Cláusula 53.^a

(Escolha da época de férias)

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

2 — No caso de não haver acordo, a mediação caberá aos delegados sindicais ou, na falta destes, ao sindicato respectivo.

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 ao sindicato até 15 de Abril de cada ano. As eventuais alterações serão comunicadas imediatamente à mesma entidade.

Cláusula 54.^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 55.^a

(Interrupção do período de férias)

1 — As férias serão interrompidas em caso de doença do trabalhador ou em qualquer das situações previstas nas alíneas b), c) e d) da cláusula 59.º, desde que a entidade patronal seja do facto informada.

2 — Terminada que seja qualquer das situações referidas no número anterior, a interrupção cessará de imediato, recomeçando automaticamente o gozo das férias pelo período restante.

3 — 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.

4 — A prova da situação da 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 controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 56.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a entidade patronal obstar no 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 57.^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, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e a véspera de Natal.

SECÇÃO III

Faltas e outras ausências

Cláusula 58.^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 5 da cláusula 39.º

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 59.^a

(Faltas justificadas)

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) 11 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 deseje;
- b) 5 dias consecutivos por morte do cônjuge ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros;
- c) 2 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) 2 dias úteis seguidos, para os trabalhadores do sexo masculino, aquando de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge ou da pessoa com quem viva maritalmente;
- e) 2 dias consecutivos, para os trabalhadores do sexo masculino, por altura do nascimento de filhos;
- f) O tempo indispensável à prestação de socorros imediatos, em caso de acidente, doença súbita ou assistência inadiável a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas b) e c), desde que não haja outro familiar que lhe possa prestar auxílio;
- g) O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de cargos nas comissões de trabalhadores ou nos órgãos estatutários do sindicato outorgante ou como delegados sindicais ou ainda no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social;
- h) O tempo de ausência indispensável devido à impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, greves no sector de transportes que o trabalhador habitualmente utilize, declaração de estado de sítio ou emergência e cumprimento de obrigações legais;
- i) O tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite de 15 elementos por cada lista;
- j) Sempre que prévia ou posteriormente seja autorizado pela entidade patronal.

Cláusula 60.^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 1 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 re-

feridas 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 15 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 61.^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) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social, sem prejuízo do disposto na cláusula 81.^a deste CCT;
- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer indemnização ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 82.^a deste CCT.

3 — Nos casos previstos na alínea h) da cláusula 59.^a, se o impedimento se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — Enquanto se mantiver com baixa, dada pelos serviços médico-sociais, os trabalhadores manterão a garantia do lugar e todas as regalias previstas neste CCT, qualquer que seja a sua antiguidade, salvo disposição expressa deste CCT em contrário.

Cláusula 62.^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 a falta 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 3 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 dos delegados sindicais ou, na falta destes, do sindicato.

Cláusula 63.^a

(Faltas injustificadas)

São faltas injustificadas todas as faltas não previstas como justificadas.

Cláusula 64.^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 3 dias consecutivos ou 6 interpolados no período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação que se comprove ser falso.

Cláusula 65.^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 1 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 15 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 66.^a

(Abandono do lugar)

1 — Considera-se abandono do lugar a falta de comparência do trabalhador ao serviço durante 15 dias consecutivos, injustificadamente, sem prejuízo da instauração de processo disciplinar.

2 — Não integram o conceito de abandono de lugar os factos previstos na cláusula 60.^a

Cláusula 67.^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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO IV

Retribuição de trabalho e abonos

SECÇÃO I

Ordenados

Cláusula 68.^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 mínimo estabelecido na alínea anterior, acrescido do prémio de antiguidade a que o trabalhador tiver direito;
- c) Ordenado efectivo — o ordenado líquido 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 86.^a;
- d) Ordenado anual — o ordenado igual a 14 vezes o último ordenado efectivo mensal.

Cláusula 69.^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 35.^a ou nos apêndices deste CCT.

Cláusula 70.^a

(13.º mês)

1 — O trabalhador tem direito a uma importância correspondente ao seu ordenado efectivo, pagável conjuntamente com o ordenado do mês de Novembro.

2 — A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de Dezembro.

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

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

5 — 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 81.^a

Cláusula 71.^a

(Prémios de antiguidade)

1 — Todo o trabalhador, ao completar 10 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 10 anos, 10 %;

Por cada ano completo a mais, 1 %, até ao limite máximo de 30 %.

3 — Todo o trabalhador que, antes de atingir 10 anos completos de serviço na actividade seguradora, permanecer pelo menos 4 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 4 anos — 4 %;

Por cada ano completo a mais — 1 %;

Ao completar 10 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 efeito de contagem dos períodos a que se referem os n.os 2 e 4 serão considerados:

a) Os anos de actividade prestados na área dos sindicatos de seguros;

b) Os anos de actividade prestados por trabalhadores portugueses de seguros em território português, fora da área do sindicato outorgante, 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 — Às 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 5 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 completem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 72.^a

(Suplementos de ordenado)

1 — O trabalhador em situação de interinidade receberá um suplemento de ordenado calculado de acordo com o n.º 1 da cláusula 30.^a

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 escriturário 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 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 — Todo o trabalhador que seja admitido ou deslocado do seu posto de trabalho habitual para a função específica de secretário dos órgãos de gestão ou de qualquer dos seus membros, ou de directores coordenadores ou de directores de serviços e não preencha os requisitos exigidos n.º 2.20 do anexo III, tem direito à categoria mínima de escriturário do 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, seguindo-se, relativamente ao suplemento que vinha percebendo, a regra constante do n.º 11.

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, incluindo o pessoal dos serviços de saúde, excepto tratando-se do restante pessoal semiqualificado ou se o horário tiver sido fixado a pedido do trabalhador;
- b) Os trabalhadores dos serviços comerciais, os peritos, os trabalhadores que desempenham funções predominantemente externas, à excepção dos cobradores e do restante pessoal de manutenção e assistência.

7 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a um suplemento de 25 % sobre o ordenado base da respectiva categoria.

8 — Aos trabalhadores de radiologia é atribuído um suplemento por radiações equivalente a 5 % do ordenado base do nível X.

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 — Sempre que deixarem de se verificar as situações previstas nos números anteriores, os quantitativos pagos a título de suplemento serão absorvidos por aumentos posteriores.

12 — O disposto nesta cláusula, com excepção do n.º 5, não é aplicável ao pessoal do sindicato outorgante, da ASEP, e da APROSE, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis.

SECÇÃO II

Outros abonos

Cláusula 73.^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 prestam serviço de cobrança em regime de tirocinio, terão direito a um abono para falhas de 1200\$ mensais, salvo os que o façam em caso excepcionais.

2 — Os trabalhadores que ocasionalmente exerçam as funções previstas nesta cláusula receberão o respectivo abono, proporcionalmente ao tempo utilizado nelas, no mínimo de 220\$ 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, 6 dias seguidos ou interpolados, em cada mês, o valor acima fixado para o abono para falhas será reduzido proporcionalmente ao número total de faltas dadas.

Cláusula 74.^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:

Por diária completa — 2400\$;
Por refeição isolada — 400\$;
Por dormida e pequeno almoço — 1600\$.

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

3 — Nos casos em que apenas seja revista a tabela salarial, os valores referidos no número anterior serão corrigidos de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados nos diferentes níveis.

4 — O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis e calculadas na base dos valores indicados nos números anteriores.

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

6 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis leigeiros 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.

7 — Os trabalhadores que utilizarem os seus veículos motorizados de 2 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.

8 — A utilização de veículos de 2 rodas depende da concordância expressa do trabalhador, podendo esta ser retirada por motivos devidamente fundamentados.

9 — Aos cobradores que se desloquem ao serviço da entidade patronal serão concedidos os transportes colectivos da área onde exerçam a sua actividade, se outro sistema de transporte não for adoptado.

10 — 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.

11 — Em alternativa do disposto no número anterior, os trabalhadores dos serviços comerciais ou peritos podem optar por um seguro, custeado pela empresa, do veículo próprio que habitualmente utilizem ao serviço da mesma, cobrindo os riscos «Responsabilidade civil ilimitada», «Passageiros transportados gratuitamente» e «Danos próprios», de acordo com o seu valor venal até ao limite de 950 000\$.

12 — 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 75.^a

(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 da conta da entidade patronal.

3 — As ajudas de custo diárias serão:

- 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;
- 90 % das ajudas de custo que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A, nas restantes deslocações.

4 — Os trabalhadores que auferiram 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 76.^a

(Arredondamentos)

Sempre que, nos termos deste CCT, o trabalhador tenha direito a receber qualquer importância, salvo as previstas nas cláusulas 74.^a, 75.^a, 85.^a e 86.^a, far-se-á o arredondamento, quando necessário, para a dezena de escudos imediatamente superior.

CAPÍTULO V

Segurança social e outras regalias

SECÇÃO I

Regime de contribuições

Cláusula 77.^a

(Contribuições)

1 — As empresas e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para a segurança social, nos termos estabelecidos nos respectivos estatutos e na lei.

2 — De acordo com o regulamento especial do Centro 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 78.^a

(Benefícios complementares da segurança social)

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 segurança social.

3 — O quantitativo da pensão complementar de reforma é igual à diferença entre a pensão total e a pensão paga ao respectivo trabalhador pela segurança social no primeiro mês em que se vença e não

pode ser reduzido por eventuais aumentos da pensão a cargo da segurança social ou em quaisquer outras circunstâncias, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 80.^a

4 — A pensão total terá o máximo de 80 % do ordenado anual à data da reforma e não poderá ser inferior a 50 % desse ordenado.

5 — A pensão total referida nos números anteriores é igual a 2,2 % 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 mediação 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 68.^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 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 114.^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 segurança social.

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 de 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 ao final de cada mês, se outra forma de pagamento não for aceite por estes.

14 — Qualquer fracção de 1 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 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 mediação, 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 segurança social 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 79.^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 ní-

vel IX, técnico comercial do mesmo nível e empregado de serviços gerais, sem prejuízo de outra superior, se a tiver.

Cláusula 80.^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 3 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 78.^a

5 — Em caso algum poderá a pensão total anual ultrapassar o ordenado mínimo líquido anual que o trabalhador reformado receberia se se encontrasse no activo com a antiguidade que tinha no momento em que se reformou.

6 — Sempre que a pensão a cargo da segurança social sofra qualquer actualização, o trabalhador reformado fica obrigado a comunicá-la à empresa.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, até ao final de Janeiro e Julho de cada ano, o trabalhador reformado fará prova junto da empresa do quantitativo que nessas datas recebe da segurança social.

8 — O eventual excesso da pensão total resultante dos aumentos da pensão a cargo da segurança social, tendo em conta o limite previsto no n.º 5, será compensado no pagamento da pensão complementar.

SECÇÃO III

Regalias nos casos de doença, acidente ou morte

Cláusula 81.^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 segurança social, nos seguintes termos:

a) Trabalhadores até 3 anos completos de antiguidade, os primeiros 5 meses com o ordenado efectivo por inteiro e os 5 meses seguintes com metade do ordenado efectivo;

b) Por cada ano de antiguidade, além de 3, mais mês e meio com o 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 dos 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.

5 — O quantitativo indicado no n.º 2 desta cláusula será pago na residência do trabalhador ou em local por ele indicado.

Cláusula 82.^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 83.^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 450 contos, 900 contos e 2700 contos.

3 — Os montantes das indemnizações obtidos por aplicação do previsto nos números anteriores serão deduzidos proporcionalmente no caso do trabalho a tempo parcial.

4 — 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.

5 — 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 IV

Outras regras

Cláusula 84.^a

(Condições especiais em seguros próprios)

1 — Os trabalhadores de seguros mesmo na situação de reforma e pré-reforma beneficiam da eliminação da verba de «encargos» em todos os seguros em nome próprio.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, e desde que o contrato não tenha mediação, 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 85.^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 86.^a

(Almoço)

1 — A contribuição para o custo de refeição do almoço é fixada em 220\$ diários a partir de 1 de Janeiro de 1984.

2 — Nos anos em que apenas a tabela seja revista, a verba referida no número anterior será corrigida de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados nos diferentes níveis, com arredondamento para a unidade de escudos imediatamente superior.

3 — Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou trabalho a tempo parcial, só terão direito a subsídio de almoço os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia.

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 incluem o almoço, não beneficiarão do disposto nesta cláusula.

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

CAPÍTULO VI

Higiene, segurança e medicina no trabalho

SECÇÃO I

Higiene e segurança

Cláusula 87.^a

(Higiene e segurança)

1 — Os locais de trabalho devem ser dotados de condições de comodidade e sanidade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais ou outras que eventualmente possam ser provocadas pelo meio ambiente.

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 inconvenientes 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 48 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 de equipamento que lhe permitam eficácia, higiene e segurança no trabalho.

12 — Aos trabalhadores e ou seus órgãos representativos é lícito, com alegação fundamentada, requerer à entidade patronal uma inspecção sanitária através de organismos ou entidades oficiais, oficializadas ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidades técnicas para se pronunciarem sobre as condições anómalias que afectem ou possam vir de imediato a afectar a saúde dos trabalhadores. Os custos da inspecção e demais despesas inerentes à reposição das condições de salubridade dos meios ambiente e técnico-laboral são de exclusivo encargo da entidade patronal, quando por esta autorizadas.

Cláusula 88.^a

(Segurança no trabalho)

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

SECÇÃO II

Medicina do trabalho

Cláusula 89.^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 anos e depois dos 45 anos de idade;
- b) De 2 em 2 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 cardio-vasculares e pulmonares;
- b) Rastreio visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.

6 — No caso das entidades patronais não cumprirem o disposto nos números anteriores até 15 de Outubro do ano em que se deva verificar a inspecção, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias à entidade patronal, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as despesas às entidades patronais, que se obrigam a pagá-las no prazo de 10 dias.

Cláusula 90.^a

(Condições de trabalho em radiologia e fisioterapia)

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 (hemograma, fórmula de contagem, velocidade de sedimentação e contagem de plaquetas), sendo estes exames por conta da empresa.

4 — Dada a especificidade dos serviços técnicos de fisioterapia, deverão estes trabalhadores ser submetidos semestralmente a exames médicos ortotraumatológicos, por conta da empresa.

5 — 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.

6 — Todo o vestuário de trabalho e dispositivos de protecção individual e respectiva manutenção constituirão encargos da entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 91.^a

(Trabalho feminino)

1 — É concedido a todas as trabalhadoras o direito a uma licença de 90 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, nomeadamente quanto a férias ou antiguidade. Dos 90 dias, 60 dias 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 30 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 segurança social em vigor.

5 — É concedido a todas as trabalhadoras que o requeiram, após o período de 90 dias consignado no n.º 1, o direito de passagem a regime de licença sem retribuição até a criança completar 6 meses, podendo este regime ser prorrogado por um período fixo de 6 meses.

6 — Todas as trabalhadoras, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias, terão direito a:

- a) Dispor de 2 horas diárias até que a criança complete 10 meses, salvo justificação clínicamente comprovada, quer a aleitação seja natural quer seja artificial, desde que trabalhem a tempo completo;
- b) Faltar justificadamente até 2 dias seguidos em cada mês, para além dos períodos referidos nos números anteriores.

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

Cláusula 92.^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 do 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, ou de 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 — O trabalhador-estudante beneficia de todos os direitos que lhe são conferidos pela Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, e, bem assim, dos que constam dos números seguintes desta cláusula.

4 — Se o curso frequentado pelo trabalhador for no interesse e a pedido da empresa, esta suportará os respectivos custos e concederá ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação.

5 — Se o curso for do interesse exclusivo do trabalhador, poderá este obter sempre a passagem a horário diferenciado ou a tempo parcial.

6 — O trabalhador disporá, sem perda de vencimento, em cada ano escolar, e para além do tempo de prestação de provas, até 15 dias úteis, consecutivos ou não, para preparação de exames ou para quaisquer outros trabalhos de natureza escolar.

7 — O uso do direito a que se refere o número anterior é incompatível com a utilização do direito aos dias imediatamente anteriores à prestação de provas consignado na alínea c) do n.º 1 do artigo 6.º da Lei n.º 26/81.

8 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nos n.os 4 e 5 desta cláusula será interrompido.

9 — Se o trabalhador passar ao regime de horário diferenciado não terá direito a receber, por essa razão, qualquer suplemento.

10 — No caso de o trabalhador passar a trabalhar em regime de tempo parcial, ser-lhe-ão aplicadas as regras específicas desse regime, sem prejuízo do disposto nesta cláusula e na lei.

Cláusula 93.^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 2 por cada 100 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 atuais. 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 reforços 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 94.^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 103.^º

Cláusula 95.^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 8 dias a contar da data da assinatura do documento referido no número anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício das suas funções.

Cláusula 96.^a

(Cessação por caducidade)

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

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

Cláusula 97.^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 10 seguidas ou 20 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 101.^a a 106.^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 98.^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 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

Cláusula 99.^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 do 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 100.^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 101.^a

(Exercício da acção disciplinar)

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 20 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 180 dias a partir do momento em que foi cometida.

Cláusula 102.^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 1 a 12 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 de uma sanção.

3 — As suspensões por infracção disciplinar não podem exceder 30 dias em cada ano civil.

4 — A aplicação da sanção do despedimento apenas poderá ter lugar de acordo com a cláusula 97.^a

Cláusula 103.^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 comportamento 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 10 dias;
- c) Audição das testemunhas oferecidas, até 5 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 5 dias;
- e) A decisão só pode ser tomada após 10 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 anterior, 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 6 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 *a*) do n.º 3, o trabalhador for despedido, poderá o mesmo, no prazo de 3 dias, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 104.^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 ou 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 o sindicato ao corrente de violações da lei, do CCT ou dos direitos sindicais cometidas pela empresa ou ter informado o sindicato 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 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *c*), *d*) e *e*) do número anterior ou até 5 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 105.^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 anterior pagar-lhe-á a importância equivalente a 10 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 100.^a

Cláusula 106.^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 determi-

nam a nulidade do despedimento ou de outra sanção aplicada.

2 — Na hipótese de despedimento aplica-se o disposto na cláusula 100.^a

CAPÍTULO IX

Organização dos trabalhadores

Cláusula 107.^a

(Actividade sindical na empresa)

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

- a*) Desenvolverem a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b*) Elegerem em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c*) Disporem, tratando-se de 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*) Disporem 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*) Disporem, 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*) Realizarem 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*) Realizarem reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 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*) Afixarem, 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) Exigirem 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 108.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções na direcção do sindicato outorgante, quando por este requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignadas neste CCT e na lei como se estivessem em efectividade de serviço.

Cláusula 109.^a

(Quotização sindical)

1 — As entidades patronais procederão ao desconto da quota sindical de cada trabalhador ao seu serviço e enviarão até ao dia 10 de cada mês a referida importância para o sindicato, nos termos estatutários, desde que o trabalhador o requeira por escrito.

2 — O trabalhador terá sempre garantida a rectificação ou anulação do pedido a que se refere o número anterior.

Cláusula 110.^a

(Comissões de trabalhadores)

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

2 — Às comissões de trabalhadores é garantido o exercício do controle 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 111.^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 112.^a

(Princípios 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 113.^a

(Revogação da regulamentação anterior)

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

Cláusula 114.^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, serão sempre salvaguardados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias dos trabalhadores.

2 — No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito a optar, por uma só vez, entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de 2 anos a contar da data da respectiva extinção.

3 — O disposto no número anterior aplica-se às situações que se tenham verificado a partir de 1 de Janeiro de 1980, inclusive.

4 — No caso de encerramento de qualquer escritório, o trabalhador, dentro de um prazo de 2 anos, tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respectiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto na cláusula 34.^a, n.º 2; caso opte pela rescisão do contrato de trabalho, tem direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 100.^a

5 — 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.

6 — 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.

7 — Nas dificuldades decorrentes da compatibilização entre os princípios fixados nos números anteriores e o geralmente disposto neste contrato será ouvido o sindicato.

Cláusula 115.^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 34.^a e dos n.ºs 6, 7 e 8 da cláusula 71.^a

Cláusula 116.^a

(Formação profissional dos trabalhadores)

1 — Os meios de formação e aperfeiçoamento profissional que a entidade patronal proporcionar aos seus trabalhadores serão gratuitos.

2 — A Associação Portuguesa de Seguros, através do CEFOS — Centro de Formação de Seguros, diligenciará no sentido de serem criadas condições de formação e aperfeiçoamento profissional, para além das já existentes nas cidades de Lisboa e Porto.

Cláusula 117.^a

(Moralização das relações de trabalho)

1 — Fica vedado às empresas contratar directamente ou através de empresas intermediárias a execução de serviços ou tarefas realizadas por trabalhadores cujas funções ou categorias estejam consignadas neste CCT, com excepção dos peritos que não sejam do ramo automóvel, dos vigilantes e dos empregados de limpeza.

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, ou que, pelo seu carácter de especificidade ou complexidade, justifiquem ser executadas por especialistas.

3 — Os trabalhos de informática podem ser executados, total ou parcialmente, em centros de informática externos à empresa.

4 — As excepções previstas no n.º 1 desta cláusula não prejudicam a subsistência dos contratos de trabalho existentes à data da entrada em vigor deste CCT, nem a contratação futura de trabalhadores, nos termos deste CCT, para execução daquelas funções em regime de contrato de trabalho.

Cláusula 118.^a

(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa recaer prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- d) Quando violem directivas emanadas da estrutura sindical, nos termos da lei.

Cláusula 119.^a

(Apêndices)

Na parte não prevista nos respectivos instrumentos, o presente CCT é aplicável à regulamentação do trabalho das profissões constantes dos seguintes apêndices:

- a) Electricistas (apêndice A);
- b) Trabalhadores de hotelaria (apêndice B);
- c) Trabalhadores de construção civil (apêndice C);
- d) Construtores civis (apêndice D);
- e) Técnicos (apêndice E).

Cláusula 120.^a

(Anexos)

1 — Consideram-se parte integrante do presente CCT os mapas que lhe vão anexos, referentes às seguintes matérias:

- a) Estrutura de qualificação de funções (anexo I);
- b) Categorias e níveis (anexo II);
- c) Categorias profissionais (anexo III);
- d) Tabela salarial (anexo IV).

2 — A tabela salarial constante no anexo IV é considerada para todos os efeitos como tabela mínima.

Cláusula 121.^a

(Providências especiais)

Sempre que não existam delegados sindicais na empresa, deverão ser consultados, em sua vez, as comissões de trabalhadores e na falta destas o sindicato.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Cláusula 122.^a

(Disposições transitórias)

1 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCT estejam classificados com as categorias de:

- a) Estagiários comerciais e peritos estagiários são promovidos, respectivamente, a técnicos comerciais e a peritos do nível IX logo que completem 1 ano na categoria e na empresa.

- sa e promovidos ao nível X logo que completem 7 anos de permanência no nível IX;
- b) Técnicos comerciais e peritos, ambos do nível IX, são promovidos ao nível X logo que completem 7 anos de permanência no nível IX.

2 — As pensões dos já reformados à data da entrada em vigor deste CCT serão actualizadas de acordo com a fórmula constante do n.º 4 da cláusula 80.ª, deduzidas do quantitativo que a segurança social vier a aumentar-lhes sem que lhes possam ser retiradas quaisquer quantias que porventura tenham anteriormente ultrapassado o limite previsto no n.º 5 da mesma cláusula, embora a manutenção dessas quantias se possa traduzir numa progressiva redução percentual da diferença que se verifica entre a pensão total e aquele limite.

Cláusula 123.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.

APÊNDICE A

Electricistas

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 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 2 períodos de 1 ano de aprendizagem;

Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, 6 meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados aprendizes de 2.º período;

Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no ponto n.º 2;

b) Os ajudantes, após 2 períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após 2 períodos de 1 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 1 trabalhador, será remunerado como oficial;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço 5 oficiais têm de classificar um como chefe de equipa;
- c) Sempre que haja 2 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 40 horas semanais, repartidas de segunda-feira 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 de 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 constituem cargo 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

Hotelaria

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 15 dias sem estar munido de 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;
Economista;
Segundo-cozinheiro;
Encarregado de lavadaria;
Despenseiro;
Terceiro-cozinheiro;
Empregado de balcão;
Cafeteiro;
Empregado de refeitório;
Lavadeira/engomadeira;
Costureira;
Copeiro;
Estagiário.

(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 admisão 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; amassa o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces 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.

Ecónomo. — 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; escritura 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 controle ou por quem

a direcção determinar; fornece a esta nota por menorizada 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 controle 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 o café, leite e outras bebidas quentes ou frias não exclusivamente alimentares, sumos de frutas, sanduíches, torrada 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 empratar 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. — Trabalhadór 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 de idade têm de cumprir um período de estágio até que perfaçam aquela idade, mas no mínimo de 1 ano.

2 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de estágio de 1 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:

Escalões	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 à alimentação)

1 — Os trabalhadores deste grupo profissional têm o direito à alimentação, constituída pela 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 reduzido na retribuição dos trabalhadores.

3 — Nos locais de trabalho onde não se confeccionem refeições, o direito à alimentação será substituído pela participação 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 40 horas semanais, repartidas por 5 dias.

Cláusula 10.^a

(Níveis e categorias)

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Encarregado de refeitório	X
Cozinheiro de 1. ^a	IX
Ecónomo	IX
Cozinheiro de 2. ^a	VIII
Encarregado de lavadaria	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

Construção civil

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 praticados, o período normal de trabalho será de 40 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)

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

Construtores civis

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 controle, 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 40 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)

À categoria de construtor civil corresponde o nível de remuneração XII.

APÊNDICE E

Técnicos

Cláusula 1.^a

(Entrada em vigor)

Este apêndice entra em vigor nos termos do presente CCT, do qual faz parte integrante.

Cláusula 2.^a

(Condições específicas)

Para efeitos deste apêndice, considera-se técnico o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções específicas e altamente qualificadas, que não se enquadram em qualquer das categorias definidas neste CCT ou nos restantes apêndices, e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

Cláusula 3.^a

(Condições de ingresso)

Para além das condições expressas na cláusula anterior, a classificação como técnico depende, ainda, das seguintes condições cumulativas:

- a) Formação técnica e ou científica obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;
- b) Desempenho de funções específicas, cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;
- c) Existência de vaga no quadro de técnicos da empresa.

Cláusula 4.^a

(Categorias profissionais)

As categorias profissionais dos técnicos são as seguintes:

- a) Técnico de grau IV;
- b) Técnico de grau III;
- c) Técnico de grau II;
- d) Técnico de grau I.

Cláusula 5.^a

(Definição de funções)

As funções correspondentes às diversas categorias profissionais de técnicos são, genericamente, as seguintes:

- a) *Técnico de grau IV.* — O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade com interferências nas diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e ou controle da política e objectivos globais da empresa; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante o órgão de gestão da empresa, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

- b) *Técnico de grau III.* — O que, podendo supervisionar técnicos de grau inferior, pode desempenhar funções de consultor dos órgãos

de *line* da empresa no âmbito da sua formação e especialização; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de *line* da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau superior.

c) *Técnico de grau II.* — O que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, executa individualmente ou em grupo estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, categoria ou nível superiores.

d) *Técnico de grau I.* — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controle.

Cláusula 6.^a

(Regime especial de progressão salarial)

Os técnicos do grau I, quando completem 1 ano de exercício efectivo de funções no nível X, transitam para o nível XI; quando completem 2 anos no nível XI, ascendem ao nível XII.

Cláusula 7.^a

(Integração dos trabalhadores)

1 — Os trabalhadores técnicos serão integrados nas categorias profissionais de técnico de grau I, II, III ou IV, segundo as funções que predominantemente exerçam.

2 — As empresas não poderão atribuir a qualquer trabalhador as funções previstas na cláusula 5.^a com carácter de regularidade sem que o reclassifiquem como técnico.

Cláusula 8.^a

(Níveis e categorias)

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Técnico de grau IV	XV ou XVI
Técnico de grau III	XIV ou XV
Técnico de grau II	XII, XII ou XIV
Técnico de grau I	X e XI ou XII

ANEXO I

Estrutura de qualificação de funções

1 — Quadros superiores:

Diretor-coordenador.
Director de serviços.

1 ou 2 — Quadros superiores ou médios:

Chefe de serviços.
Chefe de serviços de formação.
Chefe de serviços de prevenção e segurança.
Chefe de serviços de análise de riscos.
Coordenador geral de serviços comerciais.
Chefe de centro.
Chefe de análise.
Chefe de programação.
Chefe de exploração.
Gerente de hospital.
Técnico-coordenador geral de radiologia.
Técnico-coordenador geral de fisioterapia.

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.
Subchefe de secção.
Perito-subchefe.
Coordenador de zona e ou dependências.
Gerente de dependências.
Coordenador-adjunto de zona e ou dependências.
Subgerente de dependência.
Chefe de equipa (de técnicos comerciais).
Chefe de operação.
Monitor de operação de recolha de dados.
Técnico-chefe de radiologia.
Técnico-chefe de fisioterapia.
Técnico-subchefe de radiologia.
técnico-subchefe de fisioterapia.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

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:

Técnico.
Actuário.
Técnico de contas.
Engenheiro técnico de construção civil.
Técnico de formação.
Técnico de prevenção e segurança.
Técnico de análise de riscos.
Inspector administrativo.
Secretário.
Correspondente-tradutor.
Assistente comercial.
Técnico de software base.

Analista sénior.
Programador sénior.
Analista.
Analista-programador.
Programador.
Preparador de trabalhos.
Operador.

5 — Profissionais qualificados:

Escriturário.
Regularizador de sinistros.
Analista auxiliar de organização e métodos.
Caixa.
Recepcionista.
Operador de máquinas de contabilidade.
Perito.
Encarregado de arquivo geral.
Técnico comercial.
Operador de recolha de dados.
Técnico de radiologia.
Técnico de fisioterapia.
Fiel de economato.
Técnico de reprografia.
Económico de hotelaria.
Cozinheiro.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais qualificados:

Escriturário.
Perito estagiário.
Estagiário comercial.

6 — Profissionais semiqualificados:

Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital.
Auxiliar de posto médico e ou hospital.
Cobrador.
Telefonista.
Coordenador de serviços gerais.
Encarregado de arquivo sectorial.
Empregado de serviços gerais.
Porteiro.
Vigilante.
Empregado de limpeza.
Oficial electricista.
Pré-oficial electricista.
Ajudante de electricista.
Despenseiro.
Empregado de balcão de hotelaria.
Cafeteiro.
Empregado de refeitório.
Lavadeira/engomadeira.
Costureira.
Copeiro.
Carpinteiro.
Pedreiro.
Pintor.
Trolha ou pedreiro de acabamentos.
Estudador.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais semiquilificados:

Cobrador estagiário.
Telefonista estagiário.
estagiário de serviços gerais.
Aprendiz de electricista.
Estagiário de hotelaria.
Servente de construção civil.

ANEXO II

Categorias e níveis

Níveis	1 — Comuns	2 — Técnico-administrativas	3 — Comerciais	4 — De informática	5 — De serviços de saúde	6 — De manutenção e assistência
XVI	1.1 — Director-coordenador	—	—	—	—	—
XV	1.2 — Director de serviços	—	—	—	5.1 — Gerente de hospital.	—
XIV	—	2.1 — Chefe de serviços.	3.1 — Coordenador geral de serviços comerciais.	4.1 — Chefe de centro.	5.1 — Gerente de hospital.	—
		2.2 — Chefe de serviços de formação.	4.2 — Chefe de análise.	5.2 — Técnico de coordenação geral RX.		
		2.3 — Chefe de serviços de prevenção e segurança.	4.3 — Chefe de programação.	5.3 — Técnico de coordenação geral de fisioterapia.		
		2.4 — Chefe de serviços de análise de riscos.	4.4 — Técnico de software de base.			
		2.5 — Actuário.				
XIII	—	—	4.5 — Chefe de exploração.	—	—	—
XII	—	2.5 — Actuário.	3.2 — Coordenador de zona e ou dependências.	4.7 — Chefe de operação.	5.4 — Técnico-chefe RX.	—
		2.6 — Técnico de contas.	3.3 — Gerente de dependência.	4.8 — Programador sénior.	5.5 — Técnico-chefe de fisioterapia.	
		2.7 — Chefe de secção.		4.9 — Analista.		
		2.8 — Tesoureiro.		4.10 — Analista-programador.		
		2.9 — Analista de organização e métodos.				
		2.10 — Perito-chefe.				
		2.11 — Técnico-chefe de formação.				
		2.12 — Técnico-chefe de prevenção e segurança.				
		2.13 — Técnico-chefe de análise de riscos.				
		2.14 — Subchefe de secção.	3.3 — Gerente de dependência.	4.11 — Monitor de operação e recolha de dados.	5.6 — Técnico-subchefe RX.	—
XI	—	2.15 — Perito-subchefe.	3.4 — Coordenador-adjunto de zona e ou dependências.	4.12 — Programador.	5.7 — Técnico-subchefe de fisioterapia.	—

Níveis	1 — Comuns	2 — Técnico-administrativos	3 — Comerciais	4 — De informática	5 — De serviços de saúde	6 — De manutenção e assistência
XI	—	2.16 — Técnico de formação. 2.17 — Técnico de prevenção e segurança. 2.18 — Técnico de análise de riscos. 2.19 — Inspector administrativo. 2.20 — Secretário.	3.5 — Subgerente de dependência. 3.6 — Chefe de equipa. 3.7 — Assistente comercial.	4.13 — Preparador de trabalhos. 4.14 — Operador (mais de 3 anos).	—	—
X	—	2.16 — Técnico de formação. 2.17 — Técnico de prevenção e segurança. 2.18 — Técnico de análise de riscos. 2.21 — Correspondente tradutor. 2.22 — Escriturário. 2.23 — Regularizador de sinistros. 2.24 — Analista auxiliar de organização e métodos. 2.25 — Caixa. 2.26 — Recepçãonistas. 2.27 — Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos). 2.28 — Perito. 2.29 — Encarregado de arquivo-geral.	3.8 — Técnico comercial. 4.14 — Operador (menos de 3 anos). 4.15 — Operador de recolha de dados (mais de 3 anos).	5.8 — Técnico RX (mais de 3 anos). 5.9 — Técnico de fisioterapia (mais de 3 anos).	6.1 — Fiel de economa. 6.2 — Técnico de reprografia.	—
IX	—	2.22 — Escriturário. 2.26 — Recepçãonistas. 2.27 — Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos). 2.28 — Perito. 2.29 — Encarregado de arquivo-geral.	3.8 — Técnico comercial. 4.15 — Operador de recolha de dados (menos de 3 anos). 5.9 — Técnico de fisioterapia (menos de 3 anos).	5.8 — Técnico RX (menos de 3 anos). 5.9 — Técnico de fisioterapia (menos de 3 anos).	6.1 — Fiel de economa. 6.2 — Técnico de reprografia. 6.3 — Cobrador.	—
VIII	—			5.10 — Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital.	6.4 — Telefonista. 6.5 — Coordenador de serviços gerais.	

Níveis	1 — Comuns	2 — Técnico-administrativas	3 — Comerciais	4 — De informática	5 — De serviços de saúde	6 — De manutenção e assistência
VII	—	—	—	—	—	6.3 — Cobrador.
VI	—	—	—	—	—	6.4 — Telefonista. 6.6 — Encarregado de arquivo sectorial.
V	—	—	—	—	5.11 — Auxiliar de posto médico e ou hospital.	6.7 — Empregado de serviços gerais. 6.8 — Porteiro. 6.9 — Vigilante.
IV	—	2.30 — Escriturário estagiário. 2.31 — Perito estagiário.	3.9 — Estagiário comercial	—	—	—
III	—	—	—	—	—	6.10 — Empregado de limpeza.
II	—	—	—	—	—	6.11 — Cobrador estagiário. 6.12 — Telefonista estagiário.
I	—	—	—	—	—	6.13 — Estagiário de serviços gerais.

ANEXO III
Categorias profissionais

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

1 — Categorias comuns:

1.1 — Director-coordenador. — É a categoria que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão ou de outro director-coordenador, coordena 2 ou mais directores de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política de objectivos a alcançar pela diferentes áreas de acção dele dependentes dentro da empresa, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.

1.2 — Director de serviços. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de 1 director-coordenador ou de 1 director de serviços, coordena no mínimo 2 chefes de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.

2 — Categorias de serviços técnico-administrativos:

2.1 — Chefe de serviços. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de 1 director-coordenador, de 1 director de serviços ou de 1 chefe de serviços, coordena no mínimo 2 secções, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente.

2.2 — Chefe de serviços de formação. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de 1 director-coordenador, de 1 director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de formação, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da formação.

2.3 — Chefe de serviços de prevenção e segurança. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de 1 director-coordenador, de 1 director de serviços ou de 1 chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de prevenção e segurança, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da prevenção e segurança.

2.4 — Chefe de serviços de análise de riscos. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de 1 director-coordenador, de 1 director de serviços ou de 1 chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de análise de riscos, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da análise de riscos.

2.5 — 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.

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

2.7 — Chefe de secção. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de, pelo menos, 4 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.

2.8 — Tesoureiro. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que na sedes das empresas superintende nas caixas e é responsável e ou co-responsável pelo movimento de fundos e ou guarda de valores, bem como pela respectiva escrita e que nos escritórios centrais de Lisboa e Porto, quando os mesmos não sejam sedes das empresas, superintende no mínimo de 3 caixas, ainda que trabalhando estes em escritórios diferentes, localizados no respectivo concelho.

2.9 — 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.

2.10 — Perito-chefe. — É o perito que dirige uma secção técnica de peritagem, coordenando tecnicamente um grupo de, pelo menos, 4 peritos.

2.11 — Técnico-chefe de formação. — É o trabalhador que dirige uma secção técnica de formação, coordenando, pelo menos, 4 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.

2.12 — Técnico-chefe de prevenção e segurança. — É o trabalhador que dirige uma secção técnica de prevenção e segurança, coordenando, pelo menos, 4 técnicos de prevenção e segurança, e estuda, propõe e executa tarefas técnicas ligadas à prevenção de sinistros.

2.13 — Técnico-chefe de análise de riscos. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, exercendo funções de análise de riscos, coordena tecnicamente um grupo de, pelo menos, 4 técnicos de análise de riscos.

2.14 — 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.

2.15 — Perito-subchefe. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao perito que coadjuva o perito-chefe com carácter permanente e o substitui na sua ausência.

2.16 — 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.

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

2.18 — Técnico de análise de riscos. — É o trabalhador que, predominantemente, analisa, estuda e classifica riscos industriais, promovendo o seu correcto enquadramento nos itens 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.

2.19 — Inspector administrativo. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador cuja função dominante, predominantemente externa, consiste em inspecionar as dependências das seguradoras no âmbito contabilístico e ou administrativo e ou financeiro e ou de inspecção de contas com os mediadores ou outras entidades, podendo ainda receber e pagar saldos e dar apoio às cobranças no exterior.

2.20 — Secretário. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que se ocupa do secretariado específico do órgão de gestão, competindo-lhe executar por sua própria iniciativa o respectivo trabalho diário de rotina, assegurando as respostas à correspondência corrente, falando, redigindo e dactilografando em português e outras línguas.

2.21 — Correspondente-tradutor. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, traduzindo, retrovertendo e ou tendo a seu cargo a correspondência em língua estrangeira, ocupa a maior parte do seu tempo no desempenho destas tarefas, quer isoladamente quer em conjunto.

2.22 — Escriturário. — É o trabalhador que executa serviços técnicos ou administrativos sem funções de coordenação do ponto de vista hierárquico.

2.23 — 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 contrato 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.

2.24 — 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.

2.25 — Caixa. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, na sede ou dependências da empresa e ou postos médicos e ou hospitalares, tem como funções realizar recebimentos e ou pagamentos e elabora diariamente a folha de caixa, prestando contas superiormente, com as responsabilidades inerentes à sua função.

2.26 — Recepcionista. — 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.

2.27 — 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 alfabetico, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

2.28 — 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 a avaliação e ou liquidação de sinistros e ou efectuar peritagens e ou definir responsabilidades.

2.29 — 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.

2.30 — Escriturário estagiário. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de escriturário, executando serviços da competência deste.

2.31 — 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 dele dependente e ou se responsabiliza hierárquica e funcionalmente por um mínimo de 2 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, coordena 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 controle 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 — Subgerente de dependência. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coadjuva o gerente de dependência com carácter permanente e o substitui na sua ausência, desde que na dependência trabalhem, pelo menos, 7 trabalhadores.

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

3.7 — 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.

3.8 — Técnico comercial. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador cuja actividade, exercida predominantemente fora do escritório da empresa, consiste em visitar e inspecionar as representações das sociedades, apoiar tecnicamente os mediadores, promover e ou divulgar e ou vender o seguro, tendo em conta a sua função social, podendo dar apoio às cobranças e também, quando para tal tiver essa formação técnica e específica, visitar e classificar riscos, proceder à avaliação e ou liquidação e peritagem de sinistros.

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

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

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

4.4 — 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.

4.5 — 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 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 assemblagem, compilação e teste, bem como 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 correção 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 orgânica, 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 XII, colabora ainda na programação dos subsistemas a seu cargo ou de outros.

4.11 — Monitor de operação de recolha de dados. — É o operador que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de, pelo menos, 4 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 requeridos pelo sistema;
- d) Escalonar a entrada e saída de ficheiros em *spool* por forma a obter uma boa rendibilidade 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 — 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.

5.2 — Técnico coordenador geral de radiologia. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar todos os serviços previstos para o técnico-chefe de radiologia, coordena e orienta 2 ou mais serviços de radiologia médica, cabendo-lhe por inherência 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.

5.3 — Técnico coordenador geral de fisioterapia. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar todos os serviços previstos para o técnico-chefe de fisioterapia, coordena e orienta 2 ou mais serviços de fisioterapia médica, cabendo-lhe por inherência do cargo funções de consulta técnica no planeamento e montagem dos serviços de fisioterapia médica.

5.4 — Técnico-chefe de radiologia. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar qualquer serviço técnico necessário ou indispensável, coordena, dirige e controla todo o serviço de um sector de radiologia, respondendo directamente perante os seus superiores hierárquicos.

5.5 — Técnico-chefe de fisioterapia. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar qualquer serviço técnico necessário ou indispensável, coordena, dirige e controla todo o serviço de um sector de fisioterapia, respondendo directamente perante os seus superiores hierárquicos.

5.6 — Técnico subchefe de radiologia. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar serviços próprios do técnico de radiologia, coadjuva o respectivo técnico-chefe e o substitui na sua ausência.

5.7 — Técnico subchefe de fisioterapia. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar serviços próprios do técnico de fisioterapia, coadjuva o respectivo técnico-chefe e o substitui na sua ausência.

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

5.9 — *Técnico de fisioterapia*. — É o trabalhador que executa qualquer serviço técnico de fisioterapia, sem funções de chefia.

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

5.11 — *Auxiliar de posto médico e ou hospital*. — É o trabalhador que nos postos médicos e ou hospitalais 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 — *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.

6.3 — *Cobrador*. — É o trabalhador que tem como função proceder à cobrança de recibos de prémios de seguros ou de quaisquer outros valores, em Lisboa, no Porto, no 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.

6.4 — *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, 4 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 no 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 60 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.

ANEXO IV

Tabela salarial

(De 1 de Janeiro de 1984 a 31 de Dezembro de 1984)

XVI	95 200\$00
XV	82 400\$00
XIV	65 200\$00
XIII	53 900\$00
XII	52 400\$00
XI	47 000\$00
X	43 700\$00
IX	40 100\$00
VIII	38 500\$00
VII	36 900\$00
VI	35 100\$00
V	33 000\$00
IV	29 800\$00
III	27 900\$00
II	26 600\$00
I	22 400\$00

A presente tabela produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1984.

Protocolo

As partes outorgantes do CCT de seguros assinado nesta data acordam, para efeitos de denúncia, no seguinte protocolo, que ficará a constar em acta e a cujo cumprimento se obrigam:

- 1) A parte que pretender a revisão da tabela apresentará às outras, com 60 dias de antecedência do termo da vigência, comunica-

- ção escrita nesse sentido, fazendo-a acompanhar de proposta;
- 2) Os destinatários da comunicação referida no número anterior apresentarão contraproposta nos 18 dias seguintes;
 - 3) As negociações iniciar-se-ão até ao terceiro dia posterior ao termo do prazo para apresentação da contraproposta e estarão concluídas a tempo de se efectuar o depósito até ao trigésimo dia antecedente ao termo do período de vigência em curso;
 - 4) A parte que pretender a revisão do CCT apresentará às outras, com 180 dias de antecedência do termo de vigência, comunicação escrita nesse sentido, fazendo-a acompanhar da proposta;
 - 5) Os destinatários da comunicação referida no número anterior apresentarão contraproposta nos 61 dias seguintes;
 - 6) As negociações iniciar-se-ão até ao quinto dia posterior ao termo do prazo para apresentação da contraproposta e estarão concluídas a tempo de se efectuar o depósito até ao trigésimo dia anterior ao termo do período de vigência em curso;
 - 7) Das denúncias propostas e contrapropostas referidas nos números anteriores só serão remetidas cópias ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, decorridos os prazos de vigência mínima estabelecidos na lei;
 - 8) O teor das denúncias, propostas e contrapropostas apresentadas nos termos deste protocolo deverá ser rigorosamente igual ao teor das correspondentes denúncias, propostas e contrapropostas a apresentar nos prazos fixados no CCT e na lei;

9) Para efeitos do presente protocolo, consideram-se como período de vigência do CCT os resultantes do disposto na sua cláusula 3.^a

Porto, 7 de Fevereiro de 1984.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte (STSN):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Seguradores Privados em Portugal (ASEP):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Produtores de Seguros (APROSE):

Pelo Instituto de Seguros de Portugal (ISP):

Pela Associação Portuguesa de Seguros (APS), em representação de:

Aliança Seguradora, E. P.;
 Companhia de Seguros Bonança, E. P.;
 Companhia de Seguros Império, E. P.;
 Companhia de Seguros Mundial Confiança, E. P.;
 COSEC — Companhia de Seguros de Créditos, E. P.;
 Fidelidade Grupo Segurador, E. P.;
 Tranquilidade Seguros, E. P.;
 Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A. R. L.;
 A Social, Companhia Portuguesa de Seguros;
 Companhia de Seguros Garantia, S. A. R. L.;
 Companhia de Seguros Portugal;
 O Trabalho, Companhia de Seguros, S. A. R. L.;
 Mútua dos Armadores da Pesca do Arrasto;
 Mútua dos Armadores da Pesca da Sardinha;
 GAN — Incendie Accidents;
 GAN — Vie;
 Pearl Assurance Company Limited.

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 29 de Fevereiro de 1984, a fl. 136 do livro n.º 3, com o n.º 70/84, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas que se dedicam à actividade representada pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de

Duas Rodas e, por outra parte, todos os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos que subscrevem este contrato.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

2 — A tabela de retribuições e demais matéria com incidência pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1984.

3, 4, 5 e 6 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

Cláusula 33.^a

(Deslocações do continente para as ilhas ou vice-versa e para o estrangeiro)

1 — (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

a) (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

b) A um subsídio de deslocação correspondente a 800\$ diários;

c) (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

2, 3 e 4 — (Mantêm-se com a redução do CCT em vigor.)

Cláusula 39.^a

(Diuturnidades)

1 — Às retribuições mínimas da tabela salarial serão acrescidas diuturnidades de 950\$ por cada 3 anos de permanência em categorias sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de 4 diuturnidades.

2, 3 e 4 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

Nota. — As demais cláusulas e definições de funções mantêm-se com a redacção do CCT actualmente em vigor.

ANEXO II

Tabela de retribuições certas mínimas

I

Gerente comercial e chefe de escritório 32 270\$00

II

Chefe de departamento, divisão ou serviços, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, chefe de compras, chefe de vendas, caixeleiro-encarregado geral e analista de sistemas 30 150\$00

III

Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador, caixeleiro-encarregado ou chefe de secção, encarregado de armazém, inspector de vendas e programador de informática 29 150\$00

IV

Correspondente em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros 27 260\$00

V

Primeiro-escriturário, primeiro-caixeleiro, caixa, operador de máquinas de contabilidade de 1.^a, operador mecanográfico de 1.^a, fiel de armazém e vendedor-viajante ou pracista 24 310\$00

VI

Segundo-escriturário, segundo caixeleiro, operador de telex, perfurador-verificador, caixeleiro, conferente, operador de máquinas de contabilidade de 2.^a e operador de máquinas de macanografia de 2.^a 22 660\$00

VII

Terceiro-escriturário, terceiro-caixeleiro, telefonista, caixa de balcão e preparador-repositor 21 000\$00

VIII

Distribuidor, embalador, servente, contínuo, porteiro, guarda e caixeleiro-ajudante do 3.^º ano 19 760\$00

IX

Estagiário do 2.^º ano, dactilógrafo do 2.^º ano e caixeleiro-ajudante do 2.^º ano 17 780\$00

X

Estagiário do 1.^º ano, dactilógrafo do 1.^º ano, caixeleiro-ajudante do 1.^º ano e trabalhador de limpeza (b) 15 910\$00

XI

Praticante/paquete:

Do 3.^º ano 11 120\$00
Do 2.^º ano 9 940\$00
Do 1.^º ano 8 780\$00

a) Os cobradores e outros trabalhadores com responsabilidade de caixa terão direito a um abono mensal para falhas de 800\$.

b) Ou 90\$/hora para o caso de *part-time*.

Lisboa, 30 de Janeiro de 1983.

Pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas:

Carlos Alberto Cruz de Carvalho.
Samuel de Oliveira Marques.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Edgar de Sousa.

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

Edgar de Sousa.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Joaquim de Oliveira e Castro.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

Edgar de Sousa.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

José Augusto Sousa Martins Leal.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 8 de Fevereiro de 1984. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa os seguintes sindicatos:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Comércio e Serviços;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogeiros de Terra da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendidas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

São nossos filiados.

E por ser verdade se emite a presente declaração que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 1984. — Pelo Secretariado, *Mattos Cordeiro*.

Depositado em 1 de Março de 1984, a fl. 137 do livro n.º 3, com o n.º 72/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as entidades patronais que exerçam a indústria de ourivesaria e ou relojoaria/montagem representadas pelas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;
Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Covilhã, Belmonte e Penamacor;
Associação dos Comerciantes de Lamego;
Associação Comercial e Industrial de Coimbra;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;
Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz;

e por outra parte, os trabalhadores representados pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1984.

Cláusula 3.^a

(Denúncia do contrato)

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei.

2 — O termo dos prazos de denúncia previstos na lei poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado, de forma que a sua vigência das tabelas a negociar produza efeitos coincidentes com o ano civil.

3 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 30 dias, a contar da data de apresentação da proposta.

4 — O prazo máximo para as negociações é de 30 dias.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

(Atribuição das categorias)

1 — No anexo 1 estão definidas as categorias profissionais abrangidas por este contrato, como a indicação das tarefas e funções que lhes competem.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas.

3 — Nas empresas até 40 trabalhadores a especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da indústria, excepto se a comissão paritária deliberar de modo diferente.

4 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores pode qualquer das partes recorrer para a comissão paritária a fim de estudar e decidir, por unanimidade, se se aplica ou não o n.^º 2.

5 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste contrato.

Cláusula 5.^a

(Condições de admissão)

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este contrato são:

- a) Idade mínima não inferior a 14 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

3 — A admissão do trabalhador, qualquer que seja a sua categoria ou classe, é feita a título experimental pelo período de 15 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — A entidade patronal que admitir 1 trabalhador obriga-se a respeitar a categoria e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia, salvo acordo por escrito do trabalhador.

6 — A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindicato e à associação nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indi-

cações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 6.^a

(Aprendizagem)

1 — A aprendizagem será de 4 anos para os aprendizes admitidos com 14 anos de idade e poderá decorrer em uma ou várias empresas.

2 — Ao fim de 1 ano de aprendizagem os aprendizes poderão ser promovidos a praticantes de especializado ou continuar a aprendizagem para a profissão de ourives ou relojoeiro.

3 — Quando o aprendiz manifeste vontade em continuar a aprendizagem, no caso de ter sido promovido a praticante especializado, poderá colocar o assunto à comissão paritária, que decidirá depois de apreciar no local de trabalho as aptidões do trabalhador.

4 — Quando um aprendiz complete 18 anos de idade verá reduzido para metade o período de aprendizagem que lhe faltar.

5 — Para os aprendizes que sejam admitidos com 18 ou mais anos de idade, a aprendizagem será de 2 anos.

6 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 50% do total dos trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

7 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente das empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade na profissão, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

8 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

Cláusula 7.^a

(Promoção dos aprendizes)

Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, sem prejuízo do disposto nos n.^{os} 2 e 3 da cláusula 6.^a

Cláusula 8.^a

(Pré-oficiais e praticantes)

1 — O período de prática dos pré-oficiais será de 3 anos.

2 — Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior logo que termine o período de prática ou atinjam os 21 anos de idade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Os trabalhadores admitidos com 19 ou mais anos de idade permanecerão 1 ano como pré-oficiais.

4 — O período de prática dos praticantes de especializado será de 1 ano.

5 — O tempo de pré-oficialato ou de prática dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, de acordo com documento comprovativo obrigatoriamente passado pela empresa.

Cláusula 9.^a

(Quadros de densidade)

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, consoante os seguintes quadros de densidade:

Profissionais qualificados de ourivesaria

Número de oficiais	Classes e categorias			
	Principal	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1	-	-	1	-
2	-	-	1	1
3	-	1	1	1
4	-	1	2	1
5	-	1	2	2
6	1	1	2	2
7	1	2	2	2
8	1	2	3	2
9	1	2	3	3
10	2	3	3	2

Profissionais qualificados de relojoaria/montagem

Número de oficiais	Afinador	Classes e categorias	
		Oficiais de relojoaria de 1. ^a	Oficiais de relojoaria de 2. ^a
1	-	-	1
2	-	1	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2
6	1	2	3
7	1	3	3
8	2	3	3
9	2	3	4
10	2	4	4

2 — Quando o número de oficiais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito de proporções estabelecidas nesta cláusula.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção dos trabalhadores.

5 — Nas empresas do sector de ourivesaria com 15 ou mais trabalhadores existirá, necessariamente, 1 encarregado no mínimo.

6 — Nas empresas do sector de ourivesaria com menos de 15 trabalhadores existirá, necessariamente, 1 encarregado, desde que haja 1 trabalhador executando funções de chefia.

7 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, 1 encarregado geral nas empresas com mais de 50 trabalhadores.

8 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, 1 encarregado de secção por cada secção em funcionamento na empresa.

9 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato venham executando funções de chefia adquirem pleno direito à categoria de encarregado.

10 — Para efeito de aplicação das densidades, os trabalhadores serão sempre promovidos, tendo em conta.

- a) A competência;
- b) A antiguidade.

11 — Os trabalhadores que se considerem prejudicados nas promoções poderão recorrer para a comissão paritária.

Cláusula 10.^a

(Promoções)

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada:

Cláusula 11.^a

(Promoções automáticas)

1 — Os oficiais de 3.^a classe ao fim de 3 anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 2.^a classe.

2 — Os oficiais de 2.^a e 1.^a classes que completem 3 e 4 anos respectivamente na categoria, poderão requerer à comissão paritária uma análise às suas funções para passagem à classe imediatamente superior.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a contagem do tempo inicia-se em 1 de Março de 1976.

4 — Em casos de manifesta inaptidão profissional do trabalhador de 3.^a classe, a entidade patronal poderá, a título excepcional, propor, até 2 meses antes da data da promoção automática, que o trabalhador seja submetido a exame perante a comissão paritária. Em caso de aprovação, o trabalhador tem direito à classe imediata e respectiva remuneração desde a data em que a ela ascenderia por promoção automática.

5 — Para efeitos desta cláusula, a comissão paritária reunirá nos 30 dias seguintes à entrada do requerimento, salvo os casos devidamente justificados.

6 — Nos casos previstos no n.^o 2 desta cláusula, desde que haja aprovação, a promoção à categoria ou classe superior contar-se-á da data em que o trabalhador requereu o exame.

7 — A comissão paritária deverá ter em conta o trabalho que o profissional predominantemente executa, tendo-se em conta uma apreciação directa do mesmo.

8 — No caso em que não haja promoção por manifesta inaptidão, o trabalhador só poderá requerer nova análise passados 12 meses da data do primeiro requerimento.

9 — Os trabalhadores que tenham o curso oficial completo de ourivesaria, e quando o curso tenha sido nocturno, serão classificados como oficiais de 1.^a classe, sendo promovidos a oficial principal após 1 ano de permanência na 1.^a classe.

10 — Quando o curso for diurno, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 3.^a classe e terão promoções automáticas anualmente, até oficial principal.

Cláusula 12.^a

(Quadros de pessoal)

1 — Todas as empresas e demais entidades patronais com trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a enviar às entidades referidas neste contrato, dentro dos prazos adiante fixados, os mapas de pessoal devidamente preenchidos, conforme modelos legais.

2 — O original e uma cópia do mapa do modelo n.^o 1 serão enviados de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano, com dados actualizados em relação a Março anterior, aos serviços da Inspecção do Trabalho da sede ou domicílio da entidade patronal.

3 — O original a que se refere o número anterior será remetido ao Serviço de Estatística do Ministério do Trabalho para efeitos estatísticos.

4 — Será ainda enviado 1 exemplar do mapa referido no n.^o 2 à associação ou associações em que esteja filiada a entidade patronal e ao sindicato ou sindicatos em que estejam filiados os trabalhadores, não podendo, neste caso, o respectivo exemplar deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados naquele a que se destina.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, a filiação sindical e o respectivo número de sócio serão indicados, por escrito, à entidade patronal pelo trabalhador ou pelo sindicato interessado.

6 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre o dia 1 de Março e 30 de Novembro, que importe alteração nas declarações prestadas no mapa referido no n.^o 2, torna-se obrigatório o envio, no 3.^º mês subsequente à publicação, dos mapas modelo II às entidades e nos termos estabelecidos nos números anteriores, em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao 2.^º mês posterior à referida publicação.

7 — No caso de início de actividade, será apenas enviado o mapa modelo II até ao fim do mês seguinte ao primeiro mês completo de laboração, com dados relativos a este.

8 — Na mesma data do envio, incluindo os casos de rectificação ou substituição, as entidades referidas no n.^o 1 afixarão nos locais de trabalho, por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópia dos mapas previstos no n.^o 2, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

9 — Os exemplares dos mapas de quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de 5 anos.

10 — Constituem infracções ao disposto na presente cláusula:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação, no local de trabalho, de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado às entidades referidas nos n.^{os} 2, 3 e 4, sem prejuízo do disposto nos n.^{os} 14 e 15;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a 45 dias;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade patronal que nele devam figurar de acordo com o regime previsto, bem como de elementos que do mesmo devesssem constar;
- e) O não envio a qualquer das entidades referidas nos n.^{os} 2, 3 e 4 nos prazos estabelecidos;
- f) A prestação de declarações falsas;
- g) A não rectificação ou substituição dos mapas, sempre que ordenada pela Inspecção do Trabalho, com base em irregularidades detectadas.

11 — As infracções ao disposto na presente cláusula serão punidas com multas a fixar nos termos seguintes:

- a) De 1000\$ a 10 000\$, se for inferior a 5 o número de trabalhadores ao serviço;
- b) De 5000\$ a 25 000\$, se o número de trabalhadores for igual ou superior a 5 e inferior a 20;
- c) De 10 000\$ a 50 000\$, se for igual ou superior a 20 e inferior a 50 o número de trabalhadores;
- d) De 20 000\$ a 100 000\$, se o número de trabalhadores da empresa for igual ou superior a 50.

12 — As infracções relativas ao regime do envio do mapa modelo II serão punidas com metade das multas indicadas no número anterior.

13 — O levantamento dos respectivos autos de notícia cabe aos serviços da Inspecção do Trabalho competentes e não isenta a entidade patronal da obrigação do preenchimento, remessa, afixação e rectificação dos mapas do quadro do pessoal.

14 — O não cumprimento da obrigação referida no número anterior, no prazo de 10 dias, a contar da notificação a que se refere o artigo 29.^º do Decreto-

-Lei n.º 48/78, de 21 de Março, constituirá nova infracção, punida com o dobro das multas previstas nos n.os 11 e 12.

15 — O preenchimento da rubrica correspondente ao volume de vendas só constituirá infracção quando tal omissão se verifique em qualquer dos exemplares enviados à entidade referida no n.º 2.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo o disposto neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos, nos termos da cláusula 27.^a;
- e) Dispensar obrigatoriamente os membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais e os trabalhadores com funções em instituições de previdência ou comissões de trabalhadores para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
- f) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhe sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento deste contrato ou à sua revisão, salvo se ultrapassarem o exigido por lei;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de ouvidos os trabalhadores que irão ficar sob a sua chefia;
- i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos que digam respeito à vida sindical ou a interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para as reuniões;
- l) Respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;

m) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;

- n) Fornecer aos ourives polidores, fundidores, escovilheiros, douradores e repuxadores ao seu serviço, diariamente, 1 l de leite e, anualmente, 2 fatos-macaco ou 2 batas apropriadas à natureza do seu trabalho. O fornecimento de leite é devido aos trabalhadores que executem as referidas funções por períodos não inferiores a 4 horas seguidas ou interpoladas por cada dia de trabalho; os fatos-macaco e as batas são também fornecidos a todos os trabalhadores que eventualmente executem essas funções;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- p) Manter os trabalhadores ao corrente da situação e objectivos da empresa.

Cláusula 14.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, nos termos deste contrato;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação das ferramentas e do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, nos termos deste contrato;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos negociais, a menos que, neste último caso, da sua não divulgação resultem prejuízos evidentes para os trabalhadores da empresa ou para a economia nacional;
- i) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 15.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;

- c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando se obtenha o seu acordo por escrito e desde que os prejuízos que a transferência lhe ocasiona sejam suportados pela entidade patronal;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir os direitos e garantias decorrentes da sua antiguidade;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical

Cláusula 16.^a

(Direito à actividade sindical)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de 2 ou mais sindicatos.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou intervenções relacionados com os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

Cláusula 17.^a

(Tempo para o exercício de funções sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês ou 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de 1 dia.

4 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — O sindicato deverá comunicar, por escrito, com 1 dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, no caso de impossibilidade, nos 4 dias seguintes ao primeiro dia em que faltarem.

6 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto o da retribuição, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

Cláusula 18.^a

(Cedência das instalações)

1 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das funções.

2 — Nas empresas com menos de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 19.^a

(Reuniões dos trabalhadores na empresa)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação dos delegados sindicais ou, na sua falta, de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical, quando exista, ou, na sua falta, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores^{*} das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação, caso em que o mesmo deverá ser feito com a antecedência mínima de 6 horas.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores mediante comunicação prévia à empresa.

Cláusula 20.^a

(Competência e poderes)

Aos delegados sindicais compete, além de defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

- a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, nos termos da lei;
- b) Acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- d) Para desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Reuniões com a entidade patronal)

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou seus representantes sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — Estas reuniões poderão, nos casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição, nem sendo consideradas para efeitos da cláusula 17.^a

Cláusula 22.^a

(Quotização)

Em relação aos trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aqueles obrigam-se a enviar ao sindicato as quotizações deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, acompanhadas dos respectivos mapas mensais devidamente preenchidos.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

(Horário de trabalho)

1 — A duração do trabalho normal, em cada semana, será de 45 horas, divididas por 5 dias.

2 — A duração do trabalho normal, em cada dia, não poderá exceder 9 horas.

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora nem superior a 2, entre as 12 e as 15 horas.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a 2 períodos de 10 minutos de descanso, um em cada meio dia de trabalho, pagos pela entidade patronal. Em caso de horas extraordinárias, têm também direito a um intervalo de 10 minutos entre o horário normal e o extraordinário.

Cláusula 24.^a

(Organização dos horários de trabalho)

Compete às entidades patronais, com o acordo dos trabalhadores, estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

Cláusula 25.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo na iminência de prejuízos importantes para a empresa, devidamente comprovados ao sindicato.

Cláusula 26.^a

(Limite do trabalho extraordinário)

Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de 2 horas de trabalho extraordinário diário e até ao limite máximo de 120 horas anuais.

Cláusula 27.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Durante os períodos do ano escolar, as entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até 1 hora e 30 minutos os trabalhadores-estudantes inscritos em cursos oficiais, desde que os horários das aulas assim o exijam, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2 — Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a 2 dias de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3 — A concessão do disposto nos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas.

4 — Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar, no fim dos períodos escolares, o documento comprovativo da assiduidade e, no fim de cada ano lectivo, o da prestação de provas.

CAPÍTULO VI
Retribuição mínima do trabalho
Cláusula 28.^a
(Retribuições mínimas)

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente contrato, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular ou periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas (anexo II).

Cláusula 28.^a-A
(Refeitório)

1 — Todas as empresas com 15 ou mais trabalhadores terão de pôr à disposição destes um local digno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando as empresas as não forneçam.

2 — As empresas deverão dar cumprimento ao disposto no número anterior, no prazo de 6 meses, após a publicação deste contrato.

Cláusula 29.^a
(Cálculo de salário)

Sempre que se torne necessário calcular o salário-hora, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$SM = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 30.^a
(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- a*) A primeira hora com 50 % de acréscimo;
- b*) A segunda hora é retribuída com 75 % de acréscimo;
- c*) As horas seguintes com 100 % de acréscimo.

2 — A percentagem da alínea *c*) inclui a remuneração devida por trabalho nocturno.

3 — As horas extraordinárias feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição até 300\$ ou ao fornecimento da mesma.

Cláusula 31.^a
(Funções em diversas categorias)

1 — Quando algum trabalhador exerce com caráter de regularidade funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

3 — Sempre que um profissional execute serviços de categoria profissional diferente e superior àquela que lhe está atribuída, adquire de pleno direito a nova categoria ao fim de 3 meses de trabalho consecutivo, ou 6 meses intercalados em cada ano, contando para isso qualquer fração de tempo de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 4.^a

Cláusula 32.^a
(Casos de redução de capacidade de trabalho)

1 — Em casos de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados a retribuição mensal por inteiro, desde o primeiro dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora.

2 — Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente resultante de acidente de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tenha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

3 — As empresas procurarão colocar os trabalhadores afectados por incapacidade parcial permanente em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissional.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

Cláusula 33.^a
(Data e documento de pagamento)

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, a categoria profissional, os dias de trabalho normal e as horas suplementares ou de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á obrigatoriamente até ao último dia do período a que diz respeito e dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 34.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio correspondente a 1 mês de retribuição, desde que tenham, pelo menos, 9 meses de antiguidade, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No caso de os trabalhadores terem menos de 9 meses de antiguidade, bem como no caso de cessação de contrato, os trabalhadores têm direito à proporção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — Os trabalhadores nos anos de ingresso no serviço militar e os que tenham faltado mais de 90 dias por doença, devidamente comprovada, receberão o subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

4 — No ano de ingresso, desde que não se verifique no mesmo ano, os trabalhadores receberão o subsídio de Natal na totalidade, se na data do pagamento estiverem ao serviço da entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 36.^a

(Feriados)

São considerados feriados obrigatórios, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal com direito a remuneração por inteiro, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
 Terça-feira de Carnaval;
 Sexta-Feira Santa;
 25 de Abril;
 1.º de Maio;
 Corpo de Deus;
 10 de Junho;
 15 de Agosto;
 5 de Outubro;
 1 de Novembro;
 1 de Dezembro;
 8 de Dezembro;
 25 de Dezembro e o feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

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

3 — Em substituição do feriado municipal ou do feriado de terça-feira de Carnaval, poderá ser obser-

vado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de «pontes», fim-de-semana, tradição local ou outros que correspondam ao desejo da maioria dos trabalhadores dará lugar à distribuição uniforme de trabalho de acordo com o calendário aprovado pelos trabalhadores e a remeter à delegação do Ministério do Trabalho, com cópia ao sindicato.

Cláusula 37.^a

(Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal)

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a 2 dias de trabalho.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso complementar ou nos feriados previstos neste contrato será pago nos termos do número anterior.

Cláusula 38.^a

(Direito a férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, exceptuando os casos previstos no n.º 1 da cláusula 41.^a

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias e subsídios vencidos, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

4 — O trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço.

Cláusula 39.^a

(Duração das férias)

1 — O período de férias é de 30 dias de calendário.

2 — Os trabalhadores, no ano de admissão, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

§ único. A proporção para cálculo para período de férias é de 2 dias e meio por cada mês de trabalho.

3 — Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

5 — Sempre que o período de férias seja interpolado, deverá o conjunto dos períodos parciais totalizar 22 dias úteis.

Cláusula 40.^a

(Encerramento para férias)

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para o efeito de férias, encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores dê parecer favorável e obtenham autorização do Ministério do Trabalho.

Cláusula 41.^a

(Férias e serviço militar)

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar poderão gozar as férias e receber o respectivo subsídio antes da sua incorporação, devendo para tanto avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, receberão as retribuições das férias e subsídio respectivo.

2 — No ano do regresso do serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio, desde que o regresso ocorra em ano diferente ao do ingresso.

3 — Nos casos previstos no número anterior e quando não seja possível o gozo das férias por o regresso do trabalhador coincidir com o termo do ano civil, as férias serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 42.^a

(Doença no período de férias)

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

2 — Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 41.^a

3 — A prova de situação de doença prevista no n.º 1 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico da Previdência.

Cláusula 43.^a

(Acumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos, salvo nos casos previstos neste contrato.

2 — Terão direito a acumular férias de 2 anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente quando pretendam gozá-las fora do território continental.

Cláusula 44.^a

(Retribuição durante as férias)

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá obrigatoriamente ser paga antes do seu início.

Cláusula 45.^a

(Época de férias)

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente os trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a época de férias será fixada entre 2 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias, que fixará para conhecimento de todos os trabalhadores e do qual enviará cópia ao sindicato.

6 — Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, a alterar ou quiser interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de férias)

1 — Antes do início das férias, as empresas obrigarão a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do respectivo período de férias.

2 — O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 47.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

Cláusula 48.^a

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixar de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 49.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 50.^a

(Regresso dos trabalhadores após o serviço militar)

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la através de carta com aviso de recepção no prazo de 15 dias, depois de ter sido licenciado.

2 — O trabalhador apresentar-se-á ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento e retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Nos casos em que o trabalhador não tenha ainda completado o período de pré-oficialato, o serviço militar interrompe a contagem desse período, não podendo o trabalhador, logo após o seu regresso, receber vencimento inferior ao salário mínimo nacional, se outro maior não lhe for devido.

Cláusula 51.^a

(Definição de faltas)

1 — A falta é a ausência durante 1 dia de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a 1 dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3 — A empresa tem o direito de descontar na retribuição a quantia referente às horas de serviço perdidas por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

4 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, e desde que o justifique, iniciará de imediato o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos das alíneas g) e i) da cláusula 53.^a

Cláusula 52.^a

(Faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição.

2 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 53.^a

(Faltas justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas, e como tal pagas pela entidade patronal, as dadas nos seguintes casos:

- a) Enquanto estiverem temporariamente impossibilitados de comparecer por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da Previdência;
- c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados, enteados e padrastos;
- d) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinnetos, próprios e do cônjuge, irmãos, cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- e) Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento;
- f) Durante 2 dias, por nascimento de filhos;
- g) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- h) Pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- l) Detenção ou prisão preventiva do trabalhador enquanto não se verificar decisão condena-

- tória e prisão efectiva com trânsito em julgado;
- m)* Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;
 - n)* Por 1 dia, para doação graciosa de sangue;
 - o)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
 - p)* Pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais.

2 — As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

3 — Os trabalhadores podem faltar até 1 dia por mês, desde que o justifiquem através do documento previsto no n.º 8 desta cláusula, para tratar de assuntos do seu interesse, embora com perda de retribuição.

4 — As faltas previstas nas alíneas *a)* e *p)* do n.º 1 e no n.º 2 implicam perda de retribuição, salvo o disposto neste contrato.

5 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do facto.

6 — As comunicações de ausência ou os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após os trabalhadores terem tido conhecimento dos motivos que os justificam ou outros casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível no mais curto espaço de tempo possível após a ocorrência.

7 — A falta para casamento deve ser comunicada com 10 dias de antecedência.

8 — Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em triplicado, ficando a entidade patronal obrigada a assinar em como recebeu a comunicação logo após a entrega feita pelo trabalhador e entregando a decisão 3 dias depois.

9 — Os documentos indicados no número anterior são obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, de acordo com o modelo constante do anexo III.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

(Proibição do despedimento sem justa causa)

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

Cláusula 55.^a

(Modos de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a)* Mútuo acordo das partes;
- b)* Caducidade;
- c)* Despedimento promovido pela entidade com justa causa;
- d)* Despedimento colectivo;
- e)* Despedimento por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 56.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

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, sem observância das obrigações e limitações constantes neste contrato.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as leis as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de 7 dias, a contar da data de assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devido a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 57.^a

(Justa causa de rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a)* Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b)* Violão de 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 de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual ou pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de falta.

3 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa do número anterior a entidade patronal comunicará por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão, fundamentada, constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

7 — Caso a decisão, fundamentada, da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias, a contar da decisão do despedimento, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

8 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

9 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

10 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência da probabilidade séria de verificação efectiva de justa causa de despedimento invocada.

11 — O período de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se entretanto suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

12 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e f) do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 58.^a

(Indemnização ou reintegração)

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 que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data de despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubstancial quando se prove o dolo da entidade patronal dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as

partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 59.^a

(Rescisão por iniciativa do trabalhador sem justa causa)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 60.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- g) Obtenção de colocação melhor remunerada.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 58.^a, n.º 3.

3 — O trabalhador que rescinde o contrato invocando a alínea g) do n.º 1 desta cláusula verá reduzido o período de aviso prévio para 15 dias.

Cláusula 61.^a

(Falência da empresa)

1 — A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

Cláusula 62.^a

(Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres e de menores

Cláusula 63.^a

(Aptidões)

As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 64.^a

(Direitos especiais das mulheres)

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até 3 meses após o parto e 1 mês após o aborto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;
- c) Por ocasião do parto uma licença de 90 dias ou 30 dias, em caso de aborto, que poderá ter início a 1 mês do parto, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente antiguidade, férias e subsídios de férias e de Natal;
- d) Interromper o trabalho diário em 2 períodos de meia hora, para tratamento dos filhos, durante 8 meses após o parto; se a trabalhadora o preferir, poderá entrar mais tarde de meia hora e sair mais cedo outra meia hora, ou ainda acumular os 2 períodos para entrar mais tarde ou sair mais cedo

1 hora, sem que tal implique diminuição de retribuição nem redução no período de férias;

- e) Não trabalhar antes das 8 horas e depois das 19 horas;
- f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de vencimento, quando as ausências sejam justificadas pelo médico ou pela caixa de previdência.

2 — A entidade patronal que despedir uma trabalhadora durante o período de gravidez e até 1 ano após o parto, mesmo com alegação de justa causa, além de incorrer nas multas previstas na lei, pagará à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até 1 ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida, nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição, desde que se não prove a justa causa de despedimento.

3 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b), c) e d) com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

4 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até 1 ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia de contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito.

Cláusula 65.^a

(Trabalho de menores)

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 18 anos de idade.

2 — É também válido o contrato com menores que tenham completado 14 anos de idade, só para efeito de aprendizagem, se for desconhecido o pardeiro do seu legal representante.

3 — Em qualquer dos casos previstos, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo, quando de idade inferior a 18 anos, se houver oposição dos seus pais ou tutores.

Cláusula 66.^a

(Direitos especiais dos menores)

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas.

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

5 — Aos menores de 18 anos de idade é vedado o trabalho antes das 8 horas e depois das 19 horas.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 67.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- d) Demissão.

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 3 dias, e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

4 — As empresas devem comunicar ao sindicato e às associações a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como dos motivos que a determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao sindicato.

6 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo da cláusula sem previamente ser ouvido.

Cláusula 68.^a

(Condições especiais por sanção abusiva)

1 — Considera-se abusivo o despedimento do trabalhador, elevando-se as indemnizações para o dobro, quando os profissionais forem despedidos por:

- a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, comissão de trabalhadores, delegados sindicais, bem como dirigentes ou representantes dos profissionais na Caixa de Previdência e Abono de Família;
- b) Terem exercido aquelas funções há menos de 5 anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;

- c) Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de 5 anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- d) Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- e) Se recusarem, nos termos deste contrato, a cumprir ordens a que não devam obediência;
- f) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2 — Se a entidade patronal aplicar, pelas razões indicadas nas alíneas do número anterior, suspensão ao trabalhador, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 69.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1 — As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.

2 — As partes contratantes, tendo embora perfeito conhecimento dos condicionalismos actualmente existentes na indústria, propõem-se pugnar por uma melhoria real das condições de higiene e segurança no trabalho dentro das instalações fabris, nomeadamente desenvolvendo acções junto das entidades oficiais e campanhas de mentalização dos respectivos associados.

3 — Enquanto não sair nova legislação sobre segurança e higiene no trabalho é aplicável em tudo o mais a legislação em vigor, nomeadamente: Decretos-Leis n.ºs 49 923 e 49 924, de 28 de Março de 1966; Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969; Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965; Decreto-Lei n.º 360/71, de 21 de Agosto; Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro; Decreto-Lei n.º 343/73, de 25 de Agosto e Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

Cláusula 70.^a

(Comissões paritárias)

Com a composição, competência e atribuições previstas no regulamento constante do anexo IV é criada uma comissão paritária.

ANEXO I

Definição de funções

Encarregado geral. — É o trabalhador que para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços dos vários sectores no local de trabalho.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que para além da sua actividade profissional, dirige os serviços no seu sector de trabalho.

Encarregado. — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços no local de trabalho.

Especializado. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa tarefas pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

Ourives escovilheiro. — É o trabalhador que procede ao tratamento e aproveitamento dos resíduos das escovilhas de ouro e prata, fundindo os metais recuperados e transformando-os em lingotes, para o que utiliza processos mecânicos ou outros.

Ourives de ouro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos, geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal, para o que utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. É, por vezes, incumbido de executar desenhos ou de trabalhar metais pobres para confecção de moldes. Pode ser especializado no fabrico de determinado artigo ou conjunto de tarefas.

Ourives joalheiro. — É o trabalhador que confeciona e ou repara artefacto de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal e tendo, em geral, trabalho de cravação de pedras preciosas.

Ourives cravador joalheiro. — É o trabalhador que fixa pedras ornamentais nas jóias por cravação; recebe a obra a trabalhar e imobiliza-a num fuste com betume; estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

Ourives de prata. — É o trabalhador que fabrica e restaura, manual ou mecanicamente, artefactos de prata destinados a adorno ou uso pessoal, culto religioso ou que estejam inequivocamente ligados a qualquer expressão artística ou decorativa.

Ourives barbeleiro. — É o trabalhador que confeciona correntes formadas por vários elos (barbelas) para uso pessoal. Executa as tarefas fundamentais do ourives de ouro.

Ourives filigraneiro. — É o trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou de ouro que compõem determinados objectos de adorno, decorativos, ou uso pessoal, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento; realiza as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

Ourives enchedeiro. — É o trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

Ourives cordoeiro. — É o trabalhador que executa as tarefas fundamentais do barbeleiro, mas a sua actividade dirige-se especificamente à obtenção de cordões ornamentais de metal precioso, cujos elos são soldados a 2 e 2 e dispostos segundo planos prependicularares entre si.

Ourives polidor de ouro e joalharia. — É o trabalhador que realiza o acabamento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalharia, polindo-as.

Ourives caldeireiro (oficial de martelo de prata). — É o trabalhador que fabrica e repara utilizando ferramentas manuais próprias para enformar por batimento, artigos de prata, tais como terrinas, travessas, serviços de chá e café, jarros, com formas que não possam ser obtidas por torneamentos; executa as tarefas fundamentais do caldeireiro, mas trabalha normalmente a prata, o que requer conhecimentos especiais; monta as diversas peças batidas (levantadas) e solda-as com liga de prata. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

Ourives imprimidor (repuxador) de metais preciosos. — É o trabalhador que enforma peças de metal precioso, principalmente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito e utilizando moldes que previamente confecciona.

Ourives oficial de fagueiro. — É o trabalhador que elimina imperfeições em peças de fagueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário manual ou mecânico.

Ourives alisador de acabador de pratas. — É o trabalhador que regulariza as superfícies de manufaturas de prata que se apresentem imperfeitas.

Ourives polidor de pratas. — É o trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais de polidor de metais (operador de máquina de polir), mas com o objectivo específico de polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

Ourives dourador e prateador. — É o trabalhador que dá revestimento através de galvanoplastia, prepara a superfície dos objectos, recobrindo-os de ouro e prata, e ainda oxida, metaliza e cobreia.

Ourives esmaltador. — É o trabalhador que aplica camadas de esmalte para decoração de jóias, filigranas e outros objectos de ouro e prata, após preparação prévia nas superfícies dos objectos utilizando espátulas apropriadas. A esmaltagem pode ser feita por maçarico ou forno.

Ourives gravador manual. — É o trabalhador que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias, ouro e prata ou outros metais, com o auxílio de lupa, servindo-se de buris de diversos tipos. Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar. Por vezes executa o acabamento e dá pátina nas peças gravadas.

Ourives gravador mecânico. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina (pantógrafo) que grava letras e motivos decorativos no metal, a partir de um molde, normalmente de maiores dimensões. Calcula a escala a adoptar, consulta uma tabela de conversão e marca os valores nos braços do sistema mecânico com que opera, utilizando, quando necessário, uma lupa ou tirando moldes de cera ou plasticina. Pode ter de afiar as ferramentas utilizadas na máquina.

Ourives guilhocador. — É o trabalhador que ornamenta, em sulcos, determinadas peças de ourivesaria, servindo-se de uma máquina apropriada; monta na máquina o buril a utilizar e regula-o para a profundidade do corte pretendida; fixa o objecto a guilhocar na cabeça da máquina; monta as matrizes sempre que for preciso.

Ourives cinzelador. — É o trabalhador que executa motivos em relevo ou lavrados em peças de metais preciosos servindo-se de cincéis e de outras ferramentas manuais. Decalca o desenho a reproduzir; trabalha o metal sobre uma ola ou baula (mistura de resina e gesso contida num recipiente) de forma a assegurar a estabilidade do metal durante a laboração, efectua o levantamento dos motivos das peças de chapa, rebaixa-as ou «estremece-as», utilizando macetas e cincéis de vários tipos. Por vezes recorta moldes que haja fabricado para fundição, enche-os com gesso, chumbo, cera ou outro material, podendo ter de aperfeiçoar figuras obtidas por fundição. Pode trabalhar o metal segundo a sua própria inspiração e conceber o desenho a reproduzir.

Ourives fundidor-moldador (em caixas). — É o trabalhador que executa moldações em caixas próprias, de ferro fundido (frascos com areia especial), em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

Ourives fundidor-moldador (em ceras perdidas). — É o trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo de ceras perdidas, envolve o modelo em borracha, que será vulcanizada numa prensa eléctrica; corta a borracha com um bisturi, retirando o modelo; leva o molde de borracha a uma injectora para lhe ser introduzida a cera; deixa arrefecer e retira o modelo de cera, colocando-o numa «árvore», que, por sua vez, será metida num cilindro apropriado e envolvida com material refratário especial; coloca o cilindro num forno, à temperatura prescrita, a fim de eliminar o molde de cera, que sai através do gito; utiliza uma máquina centrifuga para fundir e depositar o metal no cilindro ou funde-o num cadinho e vaza-o em seguida; retira a peça do cilindro depois de arrefecida.

Ourives laminador. — É o trabalhador que conduz uma máquina que reduz a várias espessuras barras ou arruelas de metais preciosos ou outros, segundo técnica apropriada, fazendo passar o lingote através do rolo do laminador, o qual aperta até conseguir a espessura desejada.

Ourives estampador. — É o trabalhador que enforma a peça metálica por prensagem em balancé; escolhe e coloca os cunhos de aço no balancé; coloca a chapa adequada entre os cunhos e põe o balancé em movimento para comprimir a chapa e dar-lhe forma; observa a peça depois de enformada para ver se apresenta defeitos.

Ourives operador de máquina de lapidar metais. — É o trabalhador que ornamenta por facetamento e segundo o seu gosto artístico, superfícies de

peças de ourivesaria, utilizando uma máquina apropriada; escolhe segundo o lapidado a obter e a fase a utilizar, que monta no respectivo suporte; fixa na mesa da máquina o objecto a embelezar por lapidação, realiza as afinações necessárias; põe a ferramenta de corte em movimento e dirige, através do respectivo manipulo, a sua penetração no metal, comanda com os respectivos dispositivos o deslocamento da mesa da máquina, de forma a conseguir por facetamento os motivos decorativos que pretende; examina a qualidade do trabalho realizado; retira a peça e repete as operações indicadas.

Ourives conserteiro. — É o trabalhador que executa, exclusivamente, consertos em objectos manufacturados com metais finos.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador especializado nas diferentes máquinas da indústria de relojoaria-montagem de relógios ou manufatura de acessórios e que tem por funções específicas a manutenção, afinação e reparação dessas máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no trabalho.

Afinador de relógios. — É o trabalhador, técnico especializado, que procede ao acabamento final do relógio, ajustando, regulando e afinando os seus diferentes órgãos com o auxílio de ferramentas e aparelhos adequados.

Montador de relógios. — É o trabalhador que monta as peças que vão constituir os diferentes órgãos do relógio, não lhe competindo o seu ajustamento e afinação.

Monitor. — É o trabalhador que vigia o trabalho das máquinas e controla a produção; substitui as peças avariadas ou troca-as pelas que sejam necessárias à execução de tarefas diferentes.

Apontador. — É o trabalhador que fornece a matéria-prima, ferramentas, peças sobressalentes, óleos de lubrificação, etc., que estão à sua guarda ou sob o seu controle, procede à recolha e registo das peças manufacturadas e executa a sua embalagem para a entrada posterior nos circuitos comerciais.

Indiferenciado. — É o trabalhador que não tem qualquer especialidade, limitando-se o seu trabalho a limpeza e recados.

ANEXO II

Tabela salarial

Encarregado geral (RM)	28 200\$00
Encarregado de secção (RM).....	27 100\$00
Encarregado (OUR)	27 100\$00
Ourives principal (OUR).....	26 000\$00
Afinador de máquinas (RM)	26 000\$00
Afinador de relógios (RM)	26 000\$00
Ourives oficial de 1.ª classe (OUR) ...	25 000\$00
Ourives oficial de 2.ª classe (OUR) ...	22 700\$00
Ourives oficial de 3.ª classe (OUR) ...	19 500\$00
Montador de relógios de 1.ª classe (RM)	25 000\$00
Montador de relógios de 2.ª classe (RM)	22 700\$00
Apontador e monitor (RM)	19 500\$00
Pré-oficial (OUR) e (RM)	16 300\$00

Aprendiz do 4.º ano (OUR) e (RM) ..	11 200\$00
Aprendiz do 3.º ano (OUR) e (RM) ..	10 000\$00
Aprendiz do 2.º ano (OUR) e (RM) ..	8 550\$00
Aprendiz do 1.º ano (OUR) e (RM) ..	8 250\$00
Especializado (OUR) e (RM).....	17 200\$00
Praticante especializado (OUR) e (RM)	10 000\$00
Aprendiz especializado (OUR) e (RM) ..	8 250\$00
Indiferenciado (OUR) e (RM)	16 700\$00

Profissões da indústria de ourivesaria — (OUR).

Profissões de relojoaria/montagem — (RM).

Profissões dos 2 sectores — (OUR) e (RM).

ANEXO III

Documento da justificação das faltas a que se refere o n.º 9 da cláusula 53.º

Comunicação da falta

(A preencher pelo trabalhador)

Nome ...

Profissão ...

Comunica-se que deseja faltar ou faltou ao serviço no seguinte período de .../.../... a .../.../... das ... às ... horas.

Por motivo de ...

... Pretende que essas faltas sejam consideradas:

Justificadas com retribuição;

Justificadas sem retribuição;

Licença sem retribuição.

Em anexo junto os seguintes documentos ...

Data .../.../...

Assinatura ...

(A preencher pela entidade patronal)

Recebemos a comunicação da falta em .../.../...

DECISÃO

A falta considera-se:

Justificada com retribuição;

Justificada sem retribuição;

Injustificada sem retribuição;

Licença sem retribuição.

Assinatura ...

ANEXO IV

Regulamento da comissão paritária

CAPÍTULO I

Da constituição e funcionamento da comissão paritária

Artigo 1.º

De acordo com a cláusula 70.ª do CCT para as indústrias de ourivesaria e relojoaria (montagem), é instituída uma comissão paritária.

Artigo 2.º

A representação quer dos trabalhadores quer das entidades patronais será sempre paritária.

Artigo 3.º

A sua constituição será de 6 membros, sendo respectivamente 3 designados pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e 3 pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte.

Para resolução de assuntos específicos de outras associações signatárias, poderão os representantes patronais designados ser parcialmente substituídos por representantes dessas associações.

Deverá haver igual número de substitutos.

Artigo 4.º

Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnicos, até ao número de 2, e do consultor jurídico, sem direito a voto.

Artigo 5.º

A comissão funcionará a requerimento de qualquer interessado, devendo este, para tal, dirigir-se ao organismo que o represente, que o comunicará à outra parte, informando-a da matéria a tratar.

Artigo 6.º

A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 10 dias depois de ter sido convocada.

Artigo 7.º

A comissão poderá reunir nos locais onde surjam questões sobre as quais seja pedida a sua intervenção, desde que, por maioria, entenda que só poderá pronunciar-se após visitar o local.

Artigo 8.º

No caso de promoções automáticas a comissão paritária analisará estas questões sempre que necessário no próprio local de trabalho, tendo em conta o n.º 7 da cláusula 11.^a

Artigo 9.º

Sobre as questões postas poderá haver acordo prévio dos organismos intervenientes, caso em que não será necessário reunir a comissão.

Artigo 10.º

A pedido da comissão paritária poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social sem direito a voto.

CAPÍTULO II

Das atribuições e competência

Artigo 11.º

São atribuições da comissão paritária:

a) Interpretar as convenções colectivas de trabalho;

- b) Dar pareceres e informações que lhe sejam solicitados por qualquer departamento estatal ou ainda por qualquer pessoa ou organismo abrangido pelo contrato colectivo de trabalho;*
- c) Promover oficiosamente ou a solicitação de qualquer interessado o aperfeiçoamento e a execução do contrato colectivo de trabalho;*
- d) Deliberar sobre as questões de carácter técnico, classificação do pessoal, definição de categorias, equivalência de funções, integração nos respectivos grupos e criação de novas categorias;*
- e) Propor aos outorgantes alterações e revisões da convenção colectiva de trabalho.*

Artigo 12.º

A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes dois terços dos membros representantes de uma das partes.

Artigo 13.º

As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes por voto secreto.

Artigo 14.º

As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

Artigo 15.º

Das deliberações da comissão paritária pode qualquer interessado recorrer nos termos legais.

Artigo 16.º

Em tudo o que for omissa neste regulamento observar-se-ão as disposições legais em vigor, podendo entretanto, e a pedido de qualquer das partes, ser-lhe introduzidas quaisquer alterações.

Artigo 17.º

Semestralmente haverá uma reunião ordinária de todos os membros da comissão paritária para tratar de problemas genéricos ligados às actividades de ourivesaria e relojoaria (montagem) e ao funcionamento da comissão.

ANEXO V

Níveis de qualificação

3:

Encarregado geral.
Encarregado de secção.
Encarregado.

4.2 — Ourives de ouro:

Ourives joalheiro.
Ourives gravador joalheiro.

Ourives filigraneiro.
Ourives de prata.
Afinador de máquinas.

5.3 — Monitor:

Ourives barbeleiro.
Ourives enchedeiro.
Ourives cordoeiro.

Ourives polidor de prata:
Ourives dourador prateador.
Ourives esmaltador.
Ourives gravador manual.
Ourives gravador mecânico.
Ourives guilhochador.
Ourives imprimidor (repuxador) de metais preciosos.
Ourives cinzelador.
Ourives caldeireiro (oficial de martelo de prata).
Ourives fundidor-moldador (em caixa).
Ourives fundidor-moldador (em ceras perdidas).
Ourives laminador.
Ourives estampador.
Ourives conserteiro.
Ourives operador de máquinas de lapidar metais.
Afinador de relógios.
Montador de relógios.
Apontador.
Ourives escovilheiro.

6.2 — Ourives polidor de ouro e joalharia:

Ourives oficial de faqueiro.
Ourives alisador e acabador de prata.
Especializado.

7.2 — Indiferenciados:

A) Pré-oficial.

B) Praticante especializado:

Aprendiz.
Aprendiz especializado.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões.
(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

*(Assinaturas ilegíveis.)
José Martins Barbosa.*

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu:

*(Assinaturas ilegíveis.)
José Martins Barbosa.*

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

*(Assinaturas ilegíveis.)
José Martins Barbosa.*

Pela Associação dos Comerciantes de Lamego:

*(Assinaturas ilegíveis.)
José Martins Barbosa.*

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

*(Assinaturas ilegíveis.)
José Martins Barbosa.*

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Rodão e Idanha-a-Nova:

*(Assinaturas ilegíveis.)
José Martins Barbosa.*

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

*(Assinaturas ilegíveis.)
José Martins Barbosa.*

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

*(Assinaturas ilegíveis.)
José Martins Barbosa.*

Depositado em 7 de Março de 1984, a fl. 137 do livro n.º 3, com o n.º 76/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as

entidades patronais que exerçam a indústria de ourivesaria e ou relojoaria/montagem representadas pelas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;
Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Covilhã, Belmonte e Penamacor;
Associação dos Comerciantes de Lamego;
Associação Comercial e Industrial de Coimbra;

Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova;
 Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;
 Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz;

e, por outra parte, os trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1984.

Cláusula 30.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada a pagamento da refeição até 300\$ ou ao fornecimento da mesma.

ANEXO II

Tabelas salariais

Encarregado geral (RM)	28 200\$00
Encarregado de secção (RM)	27 100\$00
Encarregado (OUR)	27 100\$00
Ourives principal (OUR)	26 000\$00
Afinador de máquinas (RM)	26 000\$00
Afinador de relógios (RM)	26 000\$00
Ourives oficial de 1. ^a classe (OUR)	25 000\$00
Ourives oficial de 2. ^a classe (OUR)	22 700\$00
Ourives oficial de 3. ^a classe (OUR)	19 500\$00
Montador de relógios de 1. ^a classe (RM)	25 000\$00
Montador de relógios de 2. ^a classe (RM)	22 700\$00

Apontador/monitor	19 500\$00
Pré-oficial (OUR) (RM)	16 300\$00
Aprendiz do 4. ^o ano (OUR) (RM)	11 200\$00
Aprendiz do 3. ^o ano (OUR) (RM)	10 000\$00
Aprendiz do 2. ^o ano (OUR) (RM)	8 550\$00
Aprendiz do 1. ^o ano (OUR) (RM)	8 250\$00
Especializado (OUR) (RM)	17 200\$00
Praticante especializado (OUR) (RM)	10 000\$00
Aprendiz especializado (OUR) (RM)	8 250\$00
Indiferenciado (OUR) (RM)	16 700\$00

Estas tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1984.

OUR — Ourivesaria.

RM — Relojoaria/montagem.

OUR e RM — Ourivesaria e relojoaria/montagem.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

António Fernando dos Santos Ribeiro.

(Assinatura ilegível.)

Juliano Inácio Vieira Dias.

Pela associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinatura ilegível.)

José Martins Barbosa.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu:

(Assinatura ilegível.)

José Martins Barbosa.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

(Assinatura ilegível.)

José Martins Barbosa.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes de Lamego:

(Assinatura ilegível.)

José Martins Barbosa.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

(Assinatura ilegível.)

José Martins Barbosa.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova:

(Assinatura ilegível.)

José Martins Barbosa.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

(Assinatura ilegível.)

José Martins Barbosa.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

(Assinatura ilegível.)

José Martins Barbosa.

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 7 de Março de 1984, a fl. 137 do livro n.^o 3, com o n.^o 77/84, nos termos do artigo 24.^o do Decreto-Lei n.^o 519-C1/79.

**AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L.,
e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros — Alteração salarial**

A empresa CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., de um lado, e os trabalhadores ao seu serviço representados pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, do outro, acordaram na seguinte revisão do AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 28 de Agosto de 1982.

Tabela salarial

Grau	Remunerações mínimas
IV	80 150\$00
III	70 500\$00
II-B	63 900\$00
II-A	60 100\$00
I-B	51 550\$00
I-A	48 400\$00

Nota. — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1984.

Lisboa, 31 de Janeiro de 1984.

Pela CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:

António Almeida Serra.
Fernando Mota Segismundo.
Francisco José Pires Pedroso.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, subscreveu a revisão do AE/CEL-CAT em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato dos Economistas;
Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Contabilistas;
Sindicato dos Técnicos do Serviço Social.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 1984. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 2 de Março de 1984, a fl. 137 do livro n.º 3, com o n.º 73/84, nos termos do Artigo 24.º, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a CELBI — Celulose Beira Industrial, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 2.ª

(Vigência)

- 1 —
2 —
3 —

4 — A tabela salarial constante do anexo I e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1984.

Cláusula 9.ª

(Quadros de pessoal)

- 1 —

2 — Logo após o envio, a empresa afixará durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho, e por forma bem visível, cópia do mapa de pessoal, poden-

do qualquer trabalhador dentro desse prazo reclamar, por escrito, das irregularidades detectadas, directamente ou através dos respectivos Sindicatos. A empresa responderá nos termos do n.º 10 da Cláusula 11.ª

Cláusula 16.ª

(Trabalho por turnos)

- 1 —
2 —
3 —

- 4 —

5 — A empresa envidará todos os esforços para que os trabalhadores em regime de turnos com mais de 50 anos de idade ou 25 de turnos e que assim o desejem, transitem para o regime de horário normal; neste sentido, os trabalhadores nestas condições serão

preferidos, quando em igualdade de qualificação para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, e dentro deles, os mais idosos.

- 6 —
7 —
8 —

Cláusula 17.^a

(Regime de prevenção)

1 — O funcionamento das equipas de prevenção é decidido por acordo entre a empresa e os trabalhadores que as integram, devendo obedecer a escalas que assegurem o princípio da rotatividade entre todos os trabalhadores.

2 — As condições mínimas de remuneração dos trabalhadores em regime de prevenção são as fixadas neste AE.

Cláusula 19.^a

(Trabalho extraordinário)

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —
9 —
10 —
11 —
12 —

13 — Para os trabalhadores de turno em trabalho extraordinário a empresa obriga-se a assegurar gratuitamente a refeição, sempre que o tempo extraordinário coincida com o período de refeição.

14 — Para os efeitos previstos no n.º 12, entende-se por trabalho extraordinário planeado aquele de que os trabalhadores são informados, pelo menos, no seu período de trabalho anterior, ou no dia anterior.

- 15 —

Cláusula 24.^a

(Férias)

- 1 —
2 —

3 —

4 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Contudo, se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em vários períodos, mas sempre de forma a que o trabalhador goze um mínimo de 10 dias úteis consecutivos. No caso de férias interpoladas, o trabalhador gozará o correspondente aos seus dias de trabalho efectivo durante 1 mês de calendário (mês de 30 dias).

- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —
- 12 —

Cláusula 38.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual ao da sua remuneração base mensal, acrescida do prémio de antiguidade, da remuneração por trabalho de turno e da compensação por isenção de horário de trabalho, que deverá ser pago juntamente com a retribuição do mês de Novembro.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 40.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

- 1 —

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para à remuneração normal do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{(\text{Salário mensal} + \text{Prémio de antiguidade} + \text{Subsídio de turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

- 3 —

Cláusula 45.^a

(Remuneração para os trabalhadores em regime de turnos)

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores abrangidos por este acordo que tra-

lhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

2 turnos — 2923\$;
3 turnos — 5638\$.

2 —

Cláusula 46.^a

(Prémio de chamada)

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local, durante o seu período de descanso diário ou semanal, e não faça parte das equipas de prevenção, ou fazendo, não esteja escalado, receberá um prémio de 314\$ por chamada, independentemente da remuneração do trabalho extraordinário prestado.

2 —

3 —

Cláusula 47.^a

(Remuneração aos trabalhadores em regime de prevenção)

1 — Aos trabalhadores que estiverem integrados em equipas de prevenção será atribuído um prémio fixo no valor de 925\$ por cada dia de prevenção.

2 —

3 —

Cláusula 51.^a

(Subsídio de bombeiros)

1 — Os trabalhadores seleccionados para a brigada de incêndios do serviço de protecção contra incêndios da empresa receberão mensalmente os subsídios seguintes:

Bombeiros — 1238\$;
Aspirantes — 627\$.

2 —

3 —

Cláusula 52.^a

(Abono para falhas)

Os trabalhadores pagadores ou que tiverem a seu cargo a guarda regular e contínua de dinheiro em caixa para com o mesmo efectuarem recebimentos ou pagamentos receberão, a título de abono para falhas, as seguintes importâncias:

- a) Verba movimentada igual ou superior a 1 000 000\$ mensais em média anual 2 000\$00
- b) Verba movimentada entre 500 000\$ e 1 000 000\$ mensais em média anual 1 500\$00
- c) Verba movimentada entre 100 000\$ e 200 000\$ mensais em média anual 800\$00

d) Verba movimentada entre 30 000\$ e 100 000\$ mensais em média anual 400\$00

Cláusula 56.^a

(Complemento do subsídio de doença)

1 —

2 —

3 —

4 —

5 — A empresa compromete-se a envidar todos os esforços para que seja estabelecido um acordo com a previdência oficial que garanta o pagamento atempado do subsídio de doença.

Cláusula 73.^a

(Poder disciplinar)

1 —

2 — O direito à acção disciplinar ceduca passados 60 dias a contar da data em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 75.^a

(Processo disciplinar)

1 —

2 —

3 —

4 — O trabalhador disporá de um prazo de 8 dias úteis para apresentar a sua defesa por escrito. Pode, contudo, o trabalhador solicitar a prorrogação deste prazo, desde que fundamente tal pedido na necessidade de um prazo maior para obtenção de meios indispensáveis à sua defesa.

5 —

6 —

7 —

8 —

Cláusula 78.^a

(Comissão paritária)

1 — Com a entrada em vigor do presente AE é criada uma comissão paritária composta por 2 representantes da empresa e 2 representantes dos sindicatos outorgantes, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação.

2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —
 7 —

Leirosa, 30 de Dezembro de 1983.

Pela Administração da CELBI:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

José Luís Garcia Bento.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

José Luís Garcia Bento.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

José Luís Garcia Bento.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

José Luís Garcia Bento.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

José Luís Garcia Bento.

Pelo Sindicato dos Assalariados Agrícolas do Distrito de Castelo Branco:

José Luís Garcia Bento.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

José Luís Garcia Bento.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

Victor Manuel Pereira Coelho.

Pelo Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém:

José Luís Garcia Bento.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas e Resineiros do Distrito de Coimbra:

José Luís Garcia Bento.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Leiria:

José Luís Garcia Bento.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra:

José Luís Garcia Bento.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria:

José Luís Garcia Bento.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

José Luís Garcia Bento.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra:

José Luís Garcia Bento.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Peleiras do Distrito de Leiria:

José Luís Garcia Bento.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:

José Luís Garcia Bento.

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

José Luís Garcia Bento.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extractivas, Energia e Química, em representação do Sindicato Democrático da Química:

José Luís Carapinha Reis.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinagem de Máquinas da Marinha Mercante:

José Luís Carapinha Reis.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial:

José Luís Carapinha Reis.

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

Jodo Luís de Pinho Ferreira.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

Domingos Barão Paulino.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros, em representação do Sindicato dos Economistas e do Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

Maria Julieta Tavares da Cruz.

ANEXO I

Tabela salarial e agrupamento profissional

Grupo	Remuneração mínima
I	110 900\$00
II.....	96 300\$00
III	81 700\$00
IV	72 250\$00
V.....	64 700\$00
VI	58 450\$00
VII	52 550\$00
VIII	46 000\$00
IX	42 000\$00
X (1).....	32 800\$00 + PP
XI.....	37 900\$00
XII	33 650\$00
XIII	29 300\$00
XIV (2).....	17 400\$00

(1) Moto-serristas.

(2) Actividades especiais e aprendizagem.

PP — Prémio de produção.

São criadas as seguintes categorias profissionais:

Grupo III:

Economista.

Supervisor da conservação eléctrica.

Grupo IV:

Encarregado da conservação electrónica.

Grupo V:

Analista orgânico.
Chefe da secção de compras.

Grupo VII:

Analista especializado.
Chefe de oficina florestal.
Operador do sistema macanográfico.

Grupo VIII:

Chefe de equipa florestal A ou B.

Grupo IX:

Mecânico soldador.

É considerada extinta a seguinte categoria profissional:

Grupo XIII:

Empregada de limpeza da RFA.

Categorias profissionais que mudam de agrupamento:

Grupo V:

Chefe da secção de exploração mecanográfica.
Chefe da secção da secretaria do departamento florestal.

Estavam ambas no grupo VI.

ANEXO II

Categorias profissionais

É considerada extinta a categoria profissional expressamente referida no anexo I.

Deverão considerar-se como inseridas no lugar respectivo as novas categorias profissionais agora criadas e também mencionadas no referido anexo I.

ANEXO III

Definição de funções

Definição de funções de novas categorias profissionais, bem como de outras em que se achou conveniente ajustar a definição às funções efectivamente desempenhadas.

Analista especializado. — Está incluído na definição de funções de profissional especializado.

Analista orgânico. — Recebe do analista de sistemas as instruções para a definição da cadeia de tratamento, decompondo a aplicação em programas. Estabelece a organização dos ficheiros e os desenhos dos registos correspondentes. Define as validações dos dados em colaboração com os utilizadores, bem como os processos lógicos e de cálculo, no âmbito das instruções recebidas. Elabora fluxogramas gerais e esquemas de segurança e recuperação. Elabora o *dossier* de análise orgânica e colabora com o utilizador na concepção de jogos de ensaio na formação relativa à utilização da máquina e do sistema. Exer-

ce as funções de programador relativamente a programas mais complexos e ou na falta de programadores.

Capataz florestal. — Dirige os trabalhos de campo, executados quer por pessoal contratado a prazo quer por pessoal efectivo aí colocado. Controla ainda outros serviços, tais como máquinas alugadas, saída de produtos agrícolas, saída de madeiras, pré-avaliação de matas, etc., mantendo uma vigilância constante sobre as propriedades e cortes que estão sob a sua responsabilidade. Participla ainda na execução de outros trabalhos de campo, tais como distribuição de plantas e transporte de pessoal, podendo, além disso, operar equipamentos florestais e agrícolas. Comporta os níveis A, B e C, na dependência da área e complexidade dos trabalhos das propriedades onde estão integrados. Os capatazes B e C podem estar subordinados a A e os C a B.

Chefe de equipa florestal. — É o trabalhador do departamento florestal que, sob a orientação do chefe de serviços, encarregado florestal, feitor ou chefe de corte, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, desempenhando também tarefas de executante. Comporta os níveis A e B, podendo o chefe de equipa B estar subordinado a A.

Chefe de oficina florestal. — É o responsável pela reparação, manutenção e funcionamento de veículos, máquinas e alfaias que lhe estão adstritos, quer estas reparações se executem em oficina própria quer em oficinas do exterior. É responsável pelo abastecimento de combustíveis, lubrificantes e outros materiais às máquinas em laboração no campo. Colabora na distribuição de máquinas, viaturas e alfaias para locais de trabalho. Estuda e executa a reparação, recuperação e adaptação de peças e outros materiais. Colabora na formação profissional do pessoal que lhe está adstrito. É responsável pelo armazém, garantindo a existência de um stock necessário à normal actividade da oficina.

Chefe da secção de compras. — Está incluído na definição de funções de chefe de secção.

Economista. — Exerce uma função de apoio à direcção de um departamento no exercício da actividade económica-financeira, executando tarefas do âmbito da sua especialidade. Compete-lhe estudar e proceder à aplicação prática de princípios e teorias da economia tendo em vista a resolução de diversos tipos de problemas.

Encarregado da conservação electrónica. — É o trabalhador responsável pela conservação do equipamento electrónico de toda a área fabril sob a orientação do seu superior hierárquico, cabendo-lhe a coordenação do pessoal subordinado.

Encarregado da oficina de instrumentos. — Coordena, distribui e orienta os trabalhos de reparação de diverso equipamento de instrumentação. Executa trabalhos de natureza burocrática e emite ordens de execução. Participa nos trabalhos de planeamento das paragens.

Mecânico soldador. — É o trabalhador que executa diversos trabalhos mecânicos de reparação afectos ao equipamento eléctrico, bem como trabalhos de soldadura por electrogénio ou oxi-acetileno.

Operador de máquinas agrícolas e ou florestais. — Opera máquinas agrícolas e ou florestais, podendo desempenhar outras tarefas de incumbência dos serviços a que está adstrito. Esta função comporta os seguintes níveis:

- a) Opera máquinas florestais de certa complexidade e com exigências de produtividade elevada, sendo responsável pelo bom estado de conservação dos equipamentos e colaborando directamente nos sistemas de manutenção preventiva;
- b) Opera máquinas florestais ou agrícolas às quais poderão adaptar-se alfaias ou outros equipamentos de complexidade reduzida. Deve ter carta de condução de tractores;
- c) Opera máquinas florestais ou agrícolas, com alfaias integradas, normalmente não autorizadas a circular na via pública.

Operador do sistema mecanográfico. — Opera e controla através do terminal «consola» todo o sistema mecanográfico, executando trabalhos programados na planificação mensal do *input/output* e operando a unidade central, a unidade de *diskette* e a impressora do sistema. Emite mensagens de controle para os outros terminais, responde às mensagens recebidas dos mesmos e controla a segurança do sistema, evitando o seu uso indevido. Efectua cópias de segurança dos ficheiros e bibliotecas, sendo responsável pelo arquivo dos suportes magnéticos em dispositivos adequados. Opera a máquina separadora e promove a distribuição dos mapas pelos utilizadores. Actualiza as folhas das informações produzidas.

Supervisor da conservação eléctrica. — É o trabalhador que, actuando por delegação da chefia do sector, coordena tarefas específicas que visam a preparação de trabalhos, estudos e implementação da informatização dos serviços. Participa em acções que tenham por objectivo a melhoria e a eficiência do sector.

Depositado em 2 de Março de 1984, a fl. 137 do livro n.º 3, com o n.º 74/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Armazenistas, Refinadores e Exportadores de Azeite e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto ao CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outra e aquele Sindicato.

Entre o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto e a Associação dos Armazenistas, Refinadores e Exportadores de Azeite, é celebrado o presente acordo de adesão ao CCT, de que são outorgantes, por um lado, a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares — ADIPA e a ANAIEF — Associação Nacional dos Armazenistas, Importadores e Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto. — Alteração salarial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984.

Porto, 17 de Fevereiro de 1984.

Pela Associação dos Armazenistas, Refinadores e Exportadores de Azeite:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

José Augusto Sousa Martins Leal.

Depositado em 1 de Março de 1984, a fl. 136 do livro n.º 3, com o n.º 71/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre o Teatro Nacional de S. Carlos, E. P., e o SIARTE — Sind. das Artes e Espectáculos ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. do Sector de Espectáculos (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1982) e alterações (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1983).

A 21 do mês de Novembro de 1983, o Teatro Nacional de S. Carlos, E. P., e o Sindicato de Artes e Espectáculos (SIARTE), acordam entre si que o Sindicato citado adira ao AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1982, bem como ao acordo de revisão das cláusulas de expressão pecuniária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1983, celebrado entre o Teatro Nacional de S. Carlos e a Federação dos Sindicatos dos Sector dos Espectáculos.

Lisboa, 21 de Novembro de 1983.

Pelo Teatro Nacional de S. Carlos, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Artes e Espectáculos (SIARTE):

Maria Manuela Guerra Lima.

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 7 de Março de 1984, a fl. 137 do livro n.º 3, com o n.º 75/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Constituição da comissão paritária

De harmonia com o estipulado na cláusula 97.ª da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 14 de Agosto de 1982, foi constituída pelas entidades signatárias daquela convenção uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da empresa:

Membros efectivos:

Licenciados José da Graça Gaspar e Carlos Alberto Pedras Glória.

Membros suplentes:

Licenciados Alexandre de Jesus Campos e Manuel Pires do Nascimento.

Em representação das associações sindicais:

Membros efectivos:

Diamantino Barata Nunes e Mário António Magalhães da Silva.

Membros suplentes:

Licenciados Agostinho Torres Castanheira e António Augusto dos Santos Ferreira.

CCT para os jornalistas — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação de duas categorias profissionais que, na PRT para os jornalistas publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1979, não se encontram enquadradas em conformidade com o disposto no anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, citado:

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário e candidato.

AE entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Rectificação

Por ter sido publicada com inexactidões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1983, a convenção mencionada em epígrafe, a seguir se procede às necessárias rectificações.

Assim:

A p. 2649, no n.º 3 da cláusula 28.ª, onde se lê «As relações nominais nesta cláusula . . .» deve ler-se «As relações nominais previstas nesta cláusula»;

A p. 2650, no n.º 19 da cláusula 31.ª, onde se lê «. . . permaneçam 3 anos seguidos sem trabalhar nesse regime . . .» deve ler-se «. . . permaneçam 3 anos seguidos sem trabalhar nesse regime . . .»;

A p. 2653, na parte final do n.º 1 da cláusula 40.ª, onde se lê «. . . nos termos desta capítulo» deve ler-se «. . . nos termos deste capítulo»;

A p. 2671, onde se lê «Analista de sistemas de grau II (V)» deve ler-se «Analista de sistemas de grau II (IV)»;

A p. 2672, onde se lê «Carpinteiro de limpos (VIII-A/IX-A-X-A)» deve ler-se «Carpinteiro de limpos (VIII-B/IX-B/X-B)»;

A p. 2675, onde se lê «e) Toma decisões de responsabilidade, com alguma frequências, tendo um impate decisivo» deve ler-se «e) Toma decisões de responsabilidade, com alguma frequência, tendo um impacte decisivo»;

A p. 2678, na definição de funções de engenheiro do grau IV, onde se lê «2 — Hierarquia — . . . desde que nelas estejam integrados engenheiros de qualificação superior à sua sua» deve ler-se «2 — Hierarquia — . . . desde que nelas não estejam integrados engenheiros de qualificação superior à sua»;

A p. 2684, onde se lê «Técnico de manutenção mecânico (VII A)» deve ler-se «Técnico de manutenção mecânica (VIII-A)»;

A p. 2685, onde se lê «Tradutor do grau II (VII)» deve ler-se «Tradutor do grau I (VII)».

AE entre a Empresa Pública Telefones de Lisboa e Porto e a Feder. Nacional das Comunicações e Telecomunicações e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão a pp. 1927 e seguintes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, o texto da convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, a p. 1928, onde se lê:

Cláusula 17.^a
(Percentagem)

deve ler-se:

Cláusula 17.^a
(Percentagens)

A p. 1929, onde se lê:

Cláusula 35.^a

(Reconversão por redução de postos de trabalho)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — Nas reconversões em que sejam dispensadas as habilitações mínimas necessárias à mudança de carreira ... e desde que estes grupos profissionais sejam susceptíveis de acolher trabalhadores sujeitos a reconversão.

deve ler-se:

Cláusula 35.^a

(Reconversão por redução de postos de trabalho)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — Nas reconversões em que sejam dispensadas as habilitações mínimas necessárias à mudança de carreira ... e desde que esses grupos profissionais sejam susceptíveis de acolher trabalhadores sujeitos a reconversão.

A p. 1933, onde se lê «Constituição dos quadros:» deve ler-se «Anexo I — Constituição dos quadros». A p. 1935, onde se lê:

A p. 1931, onde se lê:

Cláusula 99.^a

(Faltas justificadas com retribuição)

Consideram-se faltas justificadas com retribuição . . . :

a) Falecimento de familiares ou equiparados nas condições seguintes . . . :

Até 5 dias consecutivos imediatos ao falecimento (ou ao conhecimento deste) de:

Cônjugue . . .
Pais, padrasto e madrasta do trabalhador (ou do cônjuge);
Filhos . . .

Até 2 dias consecutivos imediatos ao falecimento (ou do conhecimento deste) de:

- b)
- n)
- o)

deve ler-se:

Cláusula 99.^a

(Faltas justificadas com retribuição)

Consideram-se faltas justificadas com retribuição . . . :

a) Falecimento de familiares ou equiparados nas condições seguintes . . . :

Até 5 dias consecutivos imediatos ao falecimento (ou ao conhecimento deste) de:

Cônjugue . . .
Pais, padrasto e madrasta do trabalhador ou do cônjuge;
Filhos . . .

Até 2 dias consecutivos imediatos ao falecimento (ou ao conhecimento deste) de:

- b)
- n)
- o)

Condições mínimas de admissão	Habilidades	Percen-	Vencimento		Número de horas semanais
			Agrupamento	Nível	
—	—	N/S	XI	—
—	—	N/S	XIII	—
—	—	—	—	—
Exame psicotécnico. Formação. Prova de nível geral de conhecimentos.	EMO.....	—	XV	—

No final da mesma página, onde se lê:

Exame psicotécnico. Curso de informática adequado.	— 11.º ano ou equivalente	N/S —	IV VII	—
--	------------------------------------	----------	-----------	-------	---

deverá ler-se

Condições mínimas de admissão	Habilidades	Percentagem	Vencimento		Número de horas semanais
			Agrupamento	Nível	
— — Exame psicotécnico. Formação. Prova de nível geral de conhecimentos.	— — EMO	N/S N/S — —	XI XIII XV XV	— — —
Exame psicotécnico. Curso de informática adequado.	— 11.º ano ou equivalente	N/S —	IV VIII	—

A p. 1937, onde se lê:

Condições mínimas de admissão	Habilidades	Percentagem	Vencimento		Número de horas semanais
			Agrupamento	Nível	
— — Exame psicotécnico e curso básico de projeto da rede de assinantes.	— — 11.º ano ou equivalente	N/S — —	V LX XI	M', N', P' LL' M E, F, G, H, I, K, L,	35,5

deve ler-se:

Condições mínimas de admissão	Habilidades	Percentagem	Vencimento		Número de horas semanais
			Agrupamento	Nível	
— — Exame psicotécnico e curso básico de projeto da rede de assinantes.	— — 11.º ano ou equivalente	N/S — —	V IX XI	M', N', P' L, L' M E, F, G, H, I, K, L,	35,5

A p. 1939, onde se lê:

Condições mínimas de admissão	Habilidades	Percentagem	Vencimento		Número de horas semanais
			Agrupamento	Nível	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO	—	XVIII	A, B, C, D, E, F'	35,5

deve ler-se:

Condições mínimas de admissão	Habilidades	Percentagem	Vencimento		Número de horas semanais
			Agrupamento	Nível	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO	—	XVIII	A, B, C, D, E, E'	35,5

A p. 1941, onde se lê:

Condições mínimas de admissão	Habilidades	Percentagem	Vencimento		Número de horas semanais
			Agrupamento	Nível	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO	—	XV	C, D, E, F, G	—

deve ler-se:

Condições mínimas de admissão	Habilidades	Percen- tagem	Vencimento		Número de horas sema- nais
			Agrupa- mento	Nível	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO	—	XV	C, D, E, F, G	—

O quadro reproduzido a pp. 1947 e 1948 deve ser substituído pelo seguinte:

Agrupamento	Categoria		Níveis	Forma de progressão
I	Consultor (*) (**)	Y X V U	(b) (b) (b)
II	Assessor (*) (**)	T' T S'	4 (a) 4 (a)
III	Especialista	Licenciado (*)	S' S R' Q O	3 (a) 3 (a) 2 (a) 1 (a) 1 (a)
		Técnico	S' S R' Q O M	3 (a) 3 (a) 2 (a) 1 (a) 1 (a)
		Bacharel (**)	S' S R' Q O L	3 (a) 3 (a) 2 (a) 1,5 (a) 1,5 (a)
IV	Operador de sistemas-coordenador		Q O N	4 (a) 4 (a)
	Técnico de informática-adjunto		Q O M	4 (a) 4 (a)
	Construtor civil		L J	4 (a) 1
V	Assistente de telecomunicações de aparelhos	P'	4 (a)	
	Coordenador de projecto da rede de assinantes	N' M'	4 (a)	
VI	Assistente de telecomunicações de cabos	P'	4 (a)	
	Assistente de telecomunicações de linhas	N'	4 (a)	
	Assistente de delegado de telecomunicações	M		
	Assistente administrativo			
	Assistente electricista			
VII	Desenhador projectista			
	Encarregado de infantário	N'		(d)
VIII	Documentalista	N	4 (a)	
	Analista de funções	M	4 (a)	
	Agente de métodos	L	2	
	Enfermeira	J	2	
	Educadora	H G	1	

Agrupamento	Categoría	Níveis	Forma de progressão
VIII	Assistente técnico metalúrgico	N L'	4 (a)
	Assistente técnico de construção civil		
	Operador de sistemas	N L J H G	4 (a) 4 (a) 2 1
	Técnico de comunicação social		
	Técnico de prevenção e segurança		
IX	Electrotécnico de aparelhos	M' L' L	4 (a) 4 (a) (a)
	Técnico principal de projecto da rede de assinantes		
X	Electrotécnico de telecomunicações de cabos	M L' L	4 (a) 4 (a)
	Electrotécnico de telecomunicações de linhas		
	Técnico administrativo principal		
	Delegado de telecomunicações principal		
	Mestre electricista		
	Técnico de desenho principal		
XI	Técnico de telecomunicações de aparelhos	L K I H G F E	4 (a) 3 (a) 2 2 2 2
	Técnico de projecto da rede de assinantes		
	Assistente de cobrador		
	Assistente de motorista		
	Mestre de oficinas metalúrgico		
	Mestre de oficinas de construção civil		
XII	Assistente de OPT	L K J	4 (a) 4 (a)
	Cobrador principal		
	Motorista principal		
	Técnico de telecomunicações de cabos		
	Técnico de telecomunicações de linhas		
	Técnico administrativo		
XIII	Delegado de telecomunicações	K I H G F E D	3 (a) 2 2 2 2 2 1
	Técnico de desenho		
	Electricista		
	Encarregado de operador heliográfico		
	Encarregado de arquivista técnico		
	Encarregado de artes gráficas		
	Encarregado de operador fotográfico	I	—
	Encarregado de OPT		
	Encarregado de armazém		
	Encarregado lubrificador/lavador		
	Bate-chapa		
	Torneiro mecânico		
	Mecânico de automóveis	I H G F E D	3 2 2 2 2 1
	Serralheiro		
	Forjador		
	Carpinteiro		
	Tupiador		
	Caixa		

Agrupamento	Categoria	Níveis	Forma de progressão
XIV	Soldador Gravador Funileiro Niquelador Pedreiro Pintor à pistola ou a pincel Pintor da construção civil Canalizador Polidor de madeira Cobrador Motorista Verificador de material de incêndio Impressor de fotolitografia Fotógrafo cromista Fotocompositor	H G F E D C	2 2 2 2 2 1

O quadro reproduzido a pp. 1949 e 1950 deve ser substituído pelo seguinte:

ANEXO V

Quadro de integrações

Agrupamento	Categoria	Níveis actuais	Níveis de integração
I	Consultor	V U	Y X V U
V	Assistente de telecomunicações de aparelhos Coordenador de projecto da rede de assinantes	P N' L'	P' N' M'
VI	Assistente de telecomunicações de cabos Assistente de telecomunicações de linhas Assistente delegado de telecomunicações Assistente administrativo Assistente electricista Desenhador projectista	P N' L'	P N' M
VII	Encarregada de infantário	M	N'
VIII	Documentalista	N K, L I E, G	N M L J H G
	Analista de funções Agente de métodos	L' L J H F, C	N M L J H G
IX	Educadora Enfermeira	K, L H E, C	N M L J H G
	Electrotécnico de aparelhos Técnico principal de projecto da rede de assinantes	M L' K	M' L' L
X	Electrotécnico de telecomunicações de cabos Electrotécnico de telecomunicações de linhas Técnico administrativo principal	M L'	M L'

Agrupamento	Categoria	Níveis actuais	Níveis de integração
X	Delegado de telecomunicações principal Técnico de desenho principal Mestre electricista	K	L
XI	Técnico de telecomunicações de aparelhos Técnico de projecto da rede de assinantes	K* K I H G F D, E	L K I H G F E
	Assistente de OPT	K J	L K J
XIII	Caixa.....	H G F E C, D	I H G F E D

(*) Com 3 anos de tempo de nível salarial.

A p. 1953 onde se lê «Anexo XVI — Regulamento de inventários e subsídio de infantário ou ama» deve ler-se «Anexo XVI — Regulamento de infantário e subsídio de infantário ou ama».