

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 1

1.ª SÉRIE

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

Preço 48\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 51	N.º 1	P. 1-48	8 - JANEIRO - 1984
-----------------	--------	---------	-------	---------	--------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- |  |           |
|--|-----------|
| — Arbitragem obrigatória no conflito colectivo emergente da celebração do AE para os TLP — Telefones de Lisboa e Porto, E. P. .... | Pág.<br>2 |
|--|-----------|

#### Portarias de extensão:

- |   |   |
|---|---|
| — PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....              | 2 |
| — PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras .....                            | 3 |
| — Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros ..... | 4 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |  |    |
|--|----|
| — CCT entre a Assoc. de Seguradores Privados em Portugal (ASEP) e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Ilhas (STSSI) .....   | 4  |
| — AE entre as Fábricas Triunfo, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro — Alteração salarial e outra .....  | 46 |
| — Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Castanheira de Pêra e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e aquele sindicato ..... | 47 |
| — Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Pedrógão Grande e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e aquele sindicato .....     | 48 |

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHO/PORTARIAS

### Arbitragem obrigatória no conflito colectivo emergente da celebração do AE para os TLP — Telefones de Lisboa e Porto, E. P.

#### Despacho

1 — Foi requerida pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação da FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e com o assentimento, ainda, do Sindicato dos Técnicos de Desenho, a arbitragem obrigatória sobre a definição de enquadramento profissional das categorias de «técnico administrativo» e «técnico de desenho», no âmbito do AE dos TLP — Telefones de Lisboa e Porto.

2 — Verifica-se da análise dos elementos respeitantes ao referido AE, que o processo negocial findou por acordo entre a administração da referida empresa pública e as organizações sindicais representativas dos trabalhadores ao seu serviço, salvo quanto à matéria do citado enquadramento em relação às organizações sindicais requerentes.

3 — A questão controvertida tem a ver com a diferenciação de níveis que resultou entre aquelas categorias profissionais e a de «técnico de telecomunicações de aparelhos», representada pela Federação de Comunicações e Telecomunicações, Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa e SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios, as quais até agora se encontravam no mesmo nível de enquadramento profissional.

4 — A questão suscitada apresenta-se relevante sob o ponto de vista da salvaguarda da unidade de estatuto das condições colectivas de trabalho para as empresas do sector público, como resulta expressamente da Lei da Contratação Colectiva (LCT).

5 — Na sequência do processo negocial foram realizadas as diligências de conciliação e as partes não manifestaram acordo para a definição do problema, seja pela via da mediação, seja pela via da arbitragem.

6 — Estão assim reunidos os pressupostos para a realização de arbitragem obrigatória, nos termos do artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Nestes termos, determina-se:

- a) Deverá constituir-se uma comissão arbitral, com um árbitro da parte sindical, um árbitro da parte dos TLP e um terceiro da escolha de ambos, para, com carácter obrigatório, dirimir a questão do enquadramento profissional das categorias de «técnico administrativo» e de «técnico de desenho»;
- b) A decisão arbitral deverá ser considerada, em obediência ao princípio da unidade de estatuto nas empresas públicas, como inserida no AE revisto.

Lisboa, 9 de Novembro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado das Comunicações, *Raul Manuel Gouveia Bordalo Junqueiro*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1983, foi publicada uma alteração salarial ao CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Considerando o âmbito de aplicação da alteração salarial ao CCT para a indústria vidreira, publicada

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1983, e da respectiva PE;

Considerando a necessidade de regulamentar as condições de trabalho dos profissionais carecidos de regulamentação própria;

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 necessário aviso no *Boletim do Tra-*

*balho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 1983, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, nos termos 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 da Indústria, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes da alteração salarial ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1983, celebrado entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, são tornadas extensivas às relações de trabalho entre entidades patronais que no distrito de Aveiro se dediquem à transformação de vidro plano e trabalha-

dores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como entre trabalhadores das mesmas profissões e categorias não inscritos nas associações sindicais signatárias ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Abril de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 28 de Novembro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1983, encontram-se publicadas alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e várias empresas, por um lado, e, por outro, a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro e outras federações e sindicatos.

Considerando que ficam apenas abrangidas por esta convenção as empresas representadas pelas associações outorgantes e as que individualmente a subcrevem;

Considerando que existem nos sectores económicos regulados na convenção empresas fora da situação atrás descrita por não se encontrarem inscritas nas associações signatárias ou por não a ter subscrito individualmente;

Considerando ainda a necessidade em conseguir uma justa uniformização das condições de trabalho para todo o sector;

Considerando o parecer desfavorável da Região Autónoma da Madeira;

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 de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 1983, e tendo sido devidamente ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, nos termos do artigo 29.º, n.ºs 1 e 2, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado da Indústria e do Trabalho, o seguinte

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes das alterações ao CCT em vigor para a indústria vidreira, publicadas

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1983, celebradas entre Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem, Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas, por um lado, e, por outro, a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro e outras federações e sindicatos, são tornadas extensivas na área de aplicação da convenção, com excepção da Região Autónoma da Madeira às relações de trabalho existentes entre:

- a) Empresas não filiadas em qualquer das associações outorgantes, mas que, em função das actividades exercidas, o possam fazer, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais constantes da convenção, filiados ou não nos sindicatos signatários;
- b) Empresas já abrangidas pelo CCT e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não inscritos nas associações sindicais outorgantes;
- c) Empresas que naquela área se dediquem à empalhação de objectos de vidro e trabalhadores ao seu serviço nas condições atrás referidas.

2 — Não são abrangidas pelo disposto na alínea a) do número anterior as relações de trabalho entre a FEIS — Fábrica Escola Irmãos Stephens, E. P., as empresas que no distrito de Aveiro exerçam a actividade de transformação de vidro plano, o Centro Vidreiro do Norte de Portugal e os trabalhadores ao serviço das empresas referidas.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no território do continente nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a partir de 1 de Maio de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

2 — A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria no território da Região Autónoma dos Açores fica dependente de despacho do respectivo Governo Regional a publicar no jornal oficial daquela região.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 30 de Novembro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — 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 a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.**

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 a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1983, a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida (indústria de cerâmica de barro branco) e aos trabalhadores ao seu

serviço das profissões e categorias profissionais nela previstos, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

As condições de trabalho referidas não serão tornadas aplicáveis aos trabalhadores técnicos de vendas.

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 deste aviso.

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

### **CCT entre a Assoc. de Seguradores Privados em Portugal (ASEP) e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Ilhas (STSSI)**

O presente CCT aplica-se à zona geográfica abrangida pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Ilhas, compreendendo os distritos de Castelo Branco, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja, Faro e Leiria no Continente e as Regiões Autónomas dos Açores e Madeira.

#### 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 subscrevem directamente e as representadas pelas 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 ASEP — Associação de Seguradores Privados em Portugal, a Associação Portuguesa dos Produtores de Seguros (APROSE) e o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Ilhas, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço.

3 — Nas delegações gerais ou agências gerais de empresas de seguros e ou resseguros estrangeiros 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 faoráveis 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.<sup>a</sup>

#### (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 mínimos mais curtos.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### (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.<sup>a</sup>, 72.<sup>a</sup> e 78.<sup>a</sup> acompanharão a eficácia da tabela.

## CAPÍTULO II

### Carreira profissional e definição de funções

#### SECÇÃO I

##### Admissão

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### (Condições de admissão)

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

- Ter a idade mínima de 16 anos;
- Possuir a habilitação legal mínima, salvo se se destinar a pessoal estagiário para qualificado, 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;
- Possuir as habilitações profissionais previstas nas Portarias n.ºs 18 523, de 12 de Junho de 1961, e 22 034, de 4 de Junho de 1966, quando se destinar aos serviços de saúde;
- Ter capacidade física para o exercício da profissão, devidamente comprovada pelos serviços médicos da empresa.

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.<sup>a</sup>

#### (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 acção.

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

4 — As entidades patronais, sempre que desejem admitir pessoal, contactarão por escrito o sindicato, 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, a fim 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 condições para o preenchimento das vagas, as entidades patronais recorrerão ao mercado exterior à actividade seguradora, dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos filhos ou cônjuge sobrevivente dos trabalhadores de seguros.

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

8 — 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.<sup>a</sup>

##### (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 n.ºs 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 indicar os respectivos motivos.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup> 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 8.<sup>a</sup>

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 data da 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.<sup>a</sup>

##### (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

##### Categorias e funções

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (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 designação diferente das estabelecidas neste contrato, sem prejuízo do disposto no apêndice E.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Extensão das funções do pessoal semiqualeficado)

1 — Aos trabalhadores semiqualeficados, 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 à da sua categoria, salvo tratando-se de funções próprias de empregado de limpeza.

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Extensão de funções a actividades estranhas)

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

#### SECÇÃO III

##### Quadros de pessoal

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Organização dos quadros de densidades)

1 — As entidades patronais devem organizar os respectivos quadros de pessoal de acordo com as per-

centagens 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 do 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 do nível XI a XIV — 18 %;  
Categorias do nível X — 25 %;  
Categorias dos restantes níveis — 57 %.

**3.º Grupo de pessoal semiquualificado:**

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

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

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

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

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

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**(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 tirocínio são considerados como pertencendo à categoria própria da situação que tinham antes de iniciar o tirocínio.

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

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**(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 do quadro técnico-administrativo é obrigatória a existência de 1 tesoureiro.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**(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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>**

**(Acerto dos quadros de pessoal)**

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



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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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-chefe.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (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:

Inspeção do Trabalho ou Secretarias de Trabalho das Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Ilhas.

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

3 — Será ainda enviado ao Sindicato o mapa do pessoal reformado ou em situação de pré-reforma da área do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Ilhas.

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 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.<sup>a</sup>

##### (Promoções obrigatórias)

1 — Os escriturários estagiários e os estagiários de serviços gerais são obrigatoriamente promovidos a escriturários 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 escriturários, os recepcionistas, os fiéis de economato, os encarregados de arquivo geral e os téc-

nicos de reprografia são promovidos ao nível X, quando se verifique uma das seguintes condições:

- a) Completem 7 anos de permanência numa daquelas funções, ou no seu conjunto;
- b) Perfeçam 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 de 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 do nível VII.

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

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 obrigatória 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 categoria de chefia as que se efectuem às categorias de subchefia ou superiores a esta.

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

3 — As promoções a categorias de chefia efectuar-se-ão por proposta do superior hierárquico ou 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 ser promovidos os técnicos que se hajam diplomado com o respectivo curso profissional há, pelo menos, 20 anos e tenham um mínimo de 10 de serviço na actividade seguradora.

#### Cláusula 26.ª

##### (Promoção como meio de preenchimento de vagas)

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

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

#### Cláusula 27.ª

##### (Tempo de serviço para promoção)

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

#### Cláusula 28.ª

##### (Início dos efeitos da promoção)

As promoções produzem 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 que ter o acordo escrito do trabalhador substituído, devendo ser comunicada 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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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 perçam 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (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 deixa de ter serviços na localidade.

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

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

4 — O trabalhador nas condições previstas no número anterior só perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de 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.<sup>a</sup>, n.º 2.

### **CAPÍTULO III**

#### **Prestação do trabalho**

##### **SECÇÃO I**

##### **Períodos e horários de trabalho**

###### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

###### **(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 constantes 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.<sup>a</sup>**

###### **(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.

3 — O horário normal de trabalho nas regiões autónomas será o compreendido entre as 8 horas e 30 minutos e as 12 horas e entre as 13 horas e as 16 horas e 30 minutos, excepto à segunda-feira, em que terminará às 17 horas.

###### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

###### **(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.<sup>a</sup>**

###### **(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.<sup>a</sup>

###### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

###### **(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, 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 o efeito de compensações ser superior a 1 semana, a duração média de trabalho semanal será de 35 horas e 30 minutos, com a 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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (Especialidades quanto aos trabalhadores semiqualeificados)

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Especialidade 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.<sup>a</sup>, segundo as conveniências de serviço, nomeadamente em regime de turnos ou horário diferenciado, ouvidos os delegados sindicais.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (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 ser ouvidos os delegados sindicais.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>;
- 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.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;
- 2.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

b) Trabalho nocturno:

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;
- 2.<sup>a</sup> 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 % da retribuição normal, num total de 245 %.

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (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, mediante requerimento da empresa, ouvidos os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores.

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

5 — Obtida a autorização do Ministério do Trabalho, 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.<sup>a</sup>

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 horas e 30 minutos.

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.<sup>a</sup>

##### (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 diários.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Encerramento ao público)

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Pessoal com funções externas)

Os trabalhadores dos serviços comerciais, peritos e os que desempenham funções predominantemente ex-

ternas, com excepção dos cobradores e pessoal dos serviços de manutenção e assistência, não estão sujeitos ao regime de horário definido no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>, 40.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup>

#### SECÇÃO II

##### Férias e feriados

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

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

2 — Quando o início do exercício de funções ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, nesse mesmo ano, a um período de férias de 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.<sup>a</sup>

##### (Duração e subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a 22 dias úteis de férias, gozadas 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.<sup>a</sup>

##### (Escolha da época de férias)

1 — Compete aos trabalhadores a escolha da época de férias, tendo em conta em consideração as necessidades do 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 aos sindicatos até 15 de Abril de cada ano. As eventuais alterações serão comunicadas imediatamente às mesmas entidades.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>, 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 de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico dos serviços médico-sociais ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### (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 estatutá-

rios dos sindicatos 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.<sup>a</sup>

##### (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 referidas faltas são, para todos os efeitos, tidas como injustificadas, salvo se o crime cometido resultar de acto ou omissão praticada ao serviço e no interesse da empresa ou por acidente de viação, caso em que é devido o ordenado efectivo por inteiro, considerando-se estas faltas, para todos os efeitos, como justificadas.

3 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença condenatória, sendo-lhe ainda garantido o direito ao trabalho até 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.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social, sem prejuízo do disposto na cláusula 81.<sup>a</sup> deste CCT;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer indemnização ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 82.<sup>a</sup> deste CCT.

3 — Nos casos previstos na alínea h) da cláusula 59.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova das faltas justificadas)

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

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

##### (Faltas injustificadas)

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas como justificadas.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Abandono de lugar)

1 — Considera-se abandono de 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (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 do trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### Retribuição do trabalho e abonos

##### SECÇÃO I

##### Ordenados

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (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 ilíquido mensal recebido pelo trabalhador, com exclusão do abono para falhas, do pagamento de despesas de deslocação, manutenção e representação, da retribuição por trabalho extraordinário e da contribuição a que se refere a cláusula 86.<sup>a</sup>
- d) Ordenado anual — o ordenado igual a 14 vezes o último ordenado efectivo mensal.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (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 no período normal de trabalho semanal previsto na cláusula 35.<sup>a</sup> ou nos apêndices deste CCT.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (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 efeitos de contagem dos períodos a que se referem os n.ºs 2 e 4 serão considerados:

a) Os anos de actividade prestados na área do sindicato outorgante;

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

2 — Todos os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa no tribunal do 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 permita a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente qualquer conta bancária local cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, seja considerada um prolongamento da mesma.

4 — Quando as situações referidas no n.º 2 não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade, não será devido o suplemento mencionado.

5 — Todo o trabalhador que seja admitido ou deslocado do seu posto habitual de trabalho 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 no n.º 20.20 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 semiqualficado 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 a facto que lhes haja dado origem.

11 — Sempre que deixarem de se verificar as situações previstas nos últimos 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 dos sindicatos, da ASEP e da APROSE, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis.

## SECÇÃO II

### Outros abonos

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (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 tirocínio, terão direito a um abono para falhas de 1200\$ mensais, salvo os que o façam em casos 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.<sup>a</sup>

##### (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.....	2 400\$00
Por refeição isolada.....	400\$00
Por dormida e pequeno-almoço ....	1 600\$00

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 ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,24 pelo preço em vigor do litro de gasolina super.

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

12 — Os veículos postos pela empresa ao serviço dos trabalhadores são 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.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — As ajudas de custo diárias serão:

a) As mesmas que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A, quando

a deslocação se efectuar na companhia de um gestor público ou de qualquer membro de um conselho de administração;

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

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

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

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

### SECÇÃO III

#### Disposição comum

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

(Arredondamentos)

Sempre que, nos termos deste CCT, o trabalhador tenha direito a receber qualquer importância, salvo as previstas nas cláusulas 74.<sup>a</sup>, 75.<sup>a</sup>, 85.<sup>a</sup> e 86.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

(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.

#### SECÇÃO II

#### Prestações complementares de reforma

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

(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.<sup>a</sup>

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 multiplicados 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 e ou resseguros abrangidas por este contrato e ou portarias ou por diplomas legais de alargamento de âmbito do mesmo.

6 — O ordenado anual é definido na alínea d) da cláusula 68.<sup>a</sup> 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 anteriormente abrangidas por este CCT, estas são solidariamente responsáveis perante o trabalhador pela totalidade da pensão complementar, ficando a entidade que pagar sempre com o direito de reembolsar-se da parte que cabe, como co-responsáveis, às entidades patronais anteriores.

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

8 — Nos casos previstos na cláusula 114.<sup>a</sup> 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 a requerer a sua reforma.

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

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

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

15 — Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação de a empresa pagar a pensão respectiva, sendo, no entanto, obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que 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.<sup>a</sup>

##### (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 as-

sistência são as de, respectivamente, escriturário do nível IX, técnico comercial do mesmo nível e empregado de serviços gerais, sem prejuízo de outra superior, se a tiver.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

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 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.<sup>a</sup>

##### (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 de 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 de ordenado efectivo por inteiro e mês e meio com metade do ordenado.

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

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

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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 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 reduzidos 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 regalias

##### Cláusula 84.<sup>a</sup>

(Condições especiais em seguros próprios)

1 — Os trabalhadores de seguros, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam da eliminação da verba «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 não se 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.<sup>a</sup>

(Comissões de seguros)

1 — Os trabalhadores de seguros inscritos como mediadores têm direito às comissões de seguros da 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.<sup>a</sup>

(Almoço)

1 — A contribuição para o custo da 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 participar nas despesas com a manutenção de cantinas ou refeitórios.

5 — Quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias, na situação de licença ou falta, justificada ou não, ou em serviço em consequência do qual tenham direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço não beneficiarão do disposto 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 do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Higiene e segurança

##### Cláusula 87.<sup>a</sup>

(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, sem inconveniente para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no número anterior deverão ser feitas fora das horas de trabalho.

4 — Sempre que a entidade patronal proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não retomem o serviço antes de decorridas 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 incômodas 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 aos 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 anómalas 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 estas autorizadas.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Segurança no trabalho)

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

#### SECÇÃO II

##### Medicina do trabalho

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (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 inspecionados, 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 inspecionados em cada ano e transferidos sempre que a inspecção médica o julgue conveniente.

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

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

6 — No caso de as 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.<sup>a</sup>

##### (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 registre 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.<sup>a</sup>

##### (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 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 ao 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 requeram, 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 clinicamente comprovada, quer a aleitação seja natural quer seja artificial, desde que trabalhem a tempo completo;
- b) Faltar justificadamente até dois dias seguidos em cada mês para além dos períodos referidos nos números anteriores.

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

(Do trabalhador-estudante)

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

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

3 — 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 trabalho 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.<sup>a</sup>

(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 actuais. Caso não seja possível, pelas características próprias da empresa, deverá diligenciar-se a colocação do trabalhador noutra empresa ou organismo da actividade seguradora.

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar

#### SECÇÃO I

##### Cessação do contrato de trabalho

###### Cláusula 94.<sup>a</sup>

###### (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.<sup>a</sup>

###### Cláusula 95.<sup>a</sup>

###### (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.<sup>a</sup>

###### (Cessação por caducidade)

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

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

###### Cláusula 97.<sup>a</sup>

###### (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 e a 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 do 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.<sup>a</sup> a 106.<sup>a</sup>, 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 pressupõe.

###### Cláusula 98.<sup>a</sup>

###### (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.<sup>a</sup>

###### (Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador)

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

a) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

b) A violação das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos neste CCT e na lei;

c) A aplicação de qualquer sanção abusiva;

d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;

e) A lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;

f) A 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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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 preceve ao fim de 180 dias a partir do momento em que foi cometida.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (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 de despedimento apenas poderá ter lugar de acordo com a cláusula 97.<sup>a</sup>

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

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

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

- a) Iniciar-se com uma participação donde constem os comportamentos imputados ao trabalhador;

b) Diligências destinadas a apurar os factos contidos na participação;

c) Audição do trabalhador, se este o desejar.

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

- a) Elaboração de nota de culpa contendo a descrição especificada dos comportamentos imputados ao arguido;
- b) Entrega de cópia da nota de culpa ao arguido, para 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) Decisão, que só pode ser tomada após 10 dias sobre o termo do prazo anterior, da qual constarão os factos considerados provados e mais fundamentados, bem como a informação dos órgãos referidos na alínea antecedente, e cuja cópia será entregue ao arguido.

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

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

6 — O processo disciplinar deve completar-se no prazo máximo de 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 d) do n.º 3, o trabalhador for despedido, poderá o mesmo, no prazo de 3 dias, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- b) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, em comissões sindicais de empresa, bem como de delegados sindicais ou em comissões de trabalhadores;

- c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- d) Ter posto as autoridades competentes ou 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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### (Consequências das sanções ilícitas)

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

2 — Na hipótese de despedimento aplica-se o disposto na cláusula 100.<sup>a</sup>

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### (Actividade sindical na empresa)

No exercício legal das suas atribuições, a empresa reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões sindicais legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membros de órgãos sociais de associações sindicais ou de instituições de segurança social ou de comissões sindicais, do

tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;

- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;
- e) Dispor, a título permanente e no interior da empresa, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho durante o horário normal, até ao máximo de 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) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- j) Exigir da empresa 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.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores dirigentes sindicais)

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

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### (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, 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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (Princípios de liberdade e boa fé)

1 — As partes outorgantes comprometem-se, através da assinatura deste CCT, a promover as diligências necessárias para que a empresa 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.<sup>a</sup>

##### (Revogação da regulamentação anterior)

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

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

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

1 — Na reestruturação da actividade seguradora, qualquer que seja a forma que revista, será sempre salvaguardado 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.<sup>a</sup>, n.º 2; caso opte pela rescisão do contrato de trabalho, tem direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 100.<sup>a</sup>

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 entre a compatibilização dos princípios fixados nos números anteriores e o geralmente disposto neste contrato será ouvido o sindicato.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup> e nos n.ºs 6, 7 e 8 da cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### (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, dili-

genciará no sentido de serem criadas condições de formação e aperfeiçoamento profissional, para além das já existentes nas cidades de Lisboa e Porto.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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 recair prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- d) Quando violem directivas emanadas da estrutura sindical, nos termos da lei.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### (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 da construção civil (apêndice C);
- d) Construtores civis (apêndice D);
- e) Técnicos (apêndice E).

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### (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 do anexo IV é considerada, para todos os efeitos, como tabela mínima.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### (Providências especiais)

1 — A categoria de tesoureiro para as dependências de Lisboa alarga-se à dependência da Mundial Confiança em Évora.

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

#### SECÇÃO II

##### Disposições transitórias

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### (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 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 no n.º 4 da cláusula 80.<sup>a</sup>, 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 verificar entre a pensão total e aquele limite.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (Entrada em vigor)

O presente apêndice entrará em vigor nos termos deste CCT, do qual faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (Indicações de categorias)

As categorias profissionais são as seguintes:

Encarregado;  
Chefe de equipa;  
Oficial;  
Pré-oficial;  
Ajudante;  
Aprendiz.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Definição de categorias)

As categorias profissionais referidas na cláusula anterior serão consignadas em conformidade com as funções a exercer:

*Encarregado.* — É o trabalhador electricista que, tendo a categoria mínima de oficial, controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Chefe de equipa.* — É o 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.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa função.

*Pré-oficial.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Ajudante.* — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### (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 do 2.º período;

Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no 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 de mecânico electricista ou de 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.<sup>a</sup>

### (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.<sup>a</sup>

### (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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (Dispositivos e equipamentos de protecção individual)

Todos os dispositivos e equipamentos de protecção individual e sua manutenção constituirão encargo da entidade patronal.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (Entrada em vigor)

O presente apêndice entrará em vigor nos termos deste CCT, do qual faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (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 preferências os profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Definição de categorias)

As categorias profissionais são as seguintes:

Encarregado de refeitório;  
Primeiro-cozinheiro;  
Ecónomo;  
Segundo-cozinheiro;  
Encarregado de lavadaria;  
Despenseiro;  
Terceiro-cozinheiro;  
Empregado de balcão;  
Cafeteiro;  
Empregado de refeitório;  
Lavadeira/engomadeira;  
Costureira;  
Copeiro;  
Estagiário.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Definição de categorias)

As categorias profissionais referidas na cláusula anterior serão atribuídas em conformidade com as funções seguintes:

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

**Cozinheiro.** — É o trabalhador que, qualificado, prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; embrata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Aos cozinheiros de categoria mais baixa competirá a execução das tarefas mais simples.



**Ecónomo.** — É o 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 pormenorizada justificativa de eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

**Encarregado de lavadaria.** — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de lavadaria.

**Despenseiro.** — É o 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, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

**Empregado de balcão.** — É o 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 vendas; 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.** — É o trabalhador que prepara café, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alimentares, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como sejam manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode empregar as frutas e saladas.

**Empregado de refeitório.** — É o 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.** — É a trabalhadora que se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas e as engoma.

**Costureira.** — É a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno.

**Copeiro.** — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas.

**Estagiário.** — É o trabalhador que se prepara para exercer funções no sector.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Estágio)

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm de cumprir um período de estágio até que perçam aquela idade, mas no mínimo de 1 ano.

2 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos só terão de cumprir um período de estágio de 1 ano para as categorias de despenseiro, empregado de balcão, cafeteiro e costureira.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Quadro de densidades dos cozinheiros)

1 — O quadro de densidades mínimo obrigatório para efeitos de remuneração é o seguinte:

Escalaes	Número de trabalhadores					
	1	2	3	4	5	6
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	-	-	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	1	1	1	1	2	2
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	-	1	1	2	2	3

2 — Para efeito do 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.<sup>a</sup>

##### (Direito a alimentação)

1 — Os trabalhadores deste grupo profissional têm direito à alimentação constituída pelas refeições servidas ou confeccionadas no local de trabalho e compreendidas no seu horário de trabalho.

2 — Em caso algum poderá o valor das refeições tomadas ser deduzido na retribuição dos trabalhadores.

3 — Nos locais de trabalho onde não se confeccionem refeições o direito à alimentação será substituído pela participação prevista na cláusula 86.<sup>a</sup> do CCT, de que este apêndice faz parte.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (Níveis e categorias)

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Encarregado de refeitório .....	X
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	IX
Ecónomo .....	VIII
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	VIII
Encarregado de lavadaria .....	VII
Despenseiro .....	VI
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	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.<sup>a</sup>

##### (Entrada em vigor)

O presente apêndice entrará em vigor nos mesmos termos deste CCT, do qual faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

As categorias profissionais e respectivas definições são as seguintes:

**Engenheiro técnico.** — É o trabalhador que, habilitado com o adequado curso, emite pareceres, executa cálculos, análises, projectos e orçamentos, finaliza e dirige tecnicamente as obras, coordenando com os respectivos serviços.

**Encarregado.** — É o trabalhador que dirige um conjunto de capatazes e outros trabalhadores.

**Capataz.** — É o trabalhador que é designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

**Carpinteiro.** — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

**Pedreiro.** — É o 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.** — É o trabalhador que predominantemente prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficinas e em obras, podendo eventualmente assentar vidros.

**Trolha ou pedreiro de acabamentos.** — É o 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.** — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambrins e respectivos acabamentos.

**Servente.** — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que coadjuva qualquer das outras categorias.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (Entrada em vigor)

O presente apêndice entrará em vigor nos termos deste CCT, da qual faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (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, planeamento, preparação de trabalhos, topografia, projectos e cálculos, assistência e secretariado técnico.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (Níveis e categorias)

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

#### Apêndice E

##### Técnicos

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Entrada em vigor)

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

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (Condições de ingresso)

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

- 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;
- Desempenho de funções específicas, cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;
- Existência de vaga no quadro de técnicos da empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (Definição de funções)

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

- a) *Técnico de grau IV.* — É o trabalhador 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.* — É o trabalhador 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.* — É o trabalhador 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.* — É o trabalhador 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.<sup>a</sup>

##### (Regime especial de progressão salarial)

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>, com carácter de regularidade, sem que o reclassifiquem como «técnico».

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Níveis e categorias)

Os níveis correspondentes às categorias são as seguintes:

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

#### ANEXO I

##### Estrutura de qualificação de funções

##### 1 — Quadros superiores:

Director-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 dependência.  
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.  
Tradutor-correspondente.  
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 do arquivo geral.  
Técnico comercial.  
Operador de recolha de dados.  
Técnico de radiologia.  
Técnico de fisioterapia.  
Fiel de economato.  
Técnico de reprografia.  
Ecónomo de hotelaria.  
Cozinheiro.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais qualificados:

Escriturário estagiário.  
Perito estagiário.  
Estagiário comercial.

6 — Profissionais semiquualificados:

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.  
Pedreiro.  
Pintor.  
Trolha ou pedreiro de acabamentos.  
Estucador.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais semiquualificados:

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

**ANEXO 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. 2.2 — Chefe de serviços de formação. 2.3 — Chefe de serviços de prevenção e segurança. 2.4 — Chefe de serviços de análise de riscos. 2.5 — Actuário. 2.6 — Técnico de contas.	3.1 — Coordenador geral de serviços comerciais.	4.1 — Chefe de centro. 4.2 — Chefe de análise. 4.3 — Chefe de programação. 4.4 — Técnico de <i>software</i> de base.	5.1 — Gerente de hospital. 5.2 — Técnico de coordenação geral RX. 5.3 — Técnico de coordenação geral de fisioterapia.	—
XIII	—	—	—	4.5 — Chefe de exploração. 4.6 — Analista sénior.	—	—
XII	—	2.5 — Actuário. 2.6 — Técnico de contas. 2.7 — Chefe de secção. 2.8 — Tesoureiro. 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.	3.2 — Coordenador de zona e ou dependências. 3.3 — Gerente de dependência. 4.7 — Chefe de operação. 4.8 — Programador sénior. 4.9 — Analista. 4.10 — Analista-programador.	5.4 — Técnico-chefe RX. 5.5 — Técnico-chefe de fisioterapia.	—	—
XI	—	2.14 — Subchefe de secção. 2.15 — Perito-subchefe.	3.3 — Gerente de dependência. 3.4 — Coordenador-adjunto de zona e ou de dependências.	4.11 — Monitor de operação e recolha de dados. 4.12 — Programador.	5.6 — Técnico-subchefe RX. 5.7 — Técnico-subchefe de fisioterapia.	—

Níveis	1 — Comuns	2 — Técnico-administrativas	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 tratamentos. 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 — Recepcionista. 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 economato. 6.2 — Técnico de reprografia.
IX	—	2.22 — Escriturário. 2.26 — Recepcionista. 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).	5.8 — Técnico RX (menos de 3 anos). 5.9 — Técnico de fisioterapia (menos de 3 anos).	6.1 — Fiel de economato. 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.	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 — Peito 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

##### 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 e objectivos a alcançar pelas 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 — Categoria 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 1 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 espe-

cialização de actuariado, que estuda tarifas, estabelecendo os cálculos actuais 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 complexidade, justifica a supervisão por um mesmo responsável.

2.8 — *Tesoureiro*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que nas 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, ou que nos escritórios centrais de Lisboa e Porto, quando os mesmos não sejam sedes das empresas, superintenda 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 estudo, 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 analista 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 coad-

juva 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 à 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 no exercício de pelo menos uma das seguintes funções: inspeccionar as dependências e ou serviços das seguradoras nos âmbitos contabilístico, administrativo ou financeiro, podendo ainda inspeccionar ou reconciliar contas com os mediadores ou outras entidades, bem como receber, 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 dependência da empresa e ou postos médicos e ou hospitais, tem como funções realizar recebimentos e ou pagamentos e elabora diariamente a folha de caixa, prestando contas superiormente, 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 alfabético, 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 à 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 1 director de serviços ou do órgão de gestão, participa na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente e ou se responsabiliza hierárquica e funcionalmente por um mínimo de 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 1 chefe de serviços ou de 1 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 que 1 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 e 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 inspeccionar 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, vistoriar 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 executar serviços da competência deste.

#### 4 — Categorias de serviços de informática:

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

4.2 — *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 em função dos calendários estabelecidos;
- c) Manter o contacto permanente com os utentes, com vista a assegurar o bom andamento das tarefas;
- d) Estabelecer com os utentes os calendários do processamento.

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

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

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

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

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

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

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 requeridas 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 fila 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 inerência do cargo, funções de consulta técnica, no planeamento e montagem dos serviços de radiologia médica, em obediência às disposições legais em vigor, designadamente em matéria de protecção de segurança, respondendo no plano técnico perante o médico radiologista ou o director clínico.

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 inerência do cargo, funções de consulta técnica, no planeamento e montagem dos serviços de fisioterapia médica, respondendo no plano técnico perante o médico fisiatra ou director clínico.

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-chefe 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 hospitalares executa serviços não especificados.

6 — Categoria 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, Porto, local da sede da empresa ou em qualquer local da província, quando nestes tais funções não sejam desempenhadas por trabalhadores de carteira ou serviços externos.

6.4 — *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 Porto, é arquivar correspondência ou documentos, classificando-os para esse efeito, 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, podendo ainda prestar serviços de telefonista, até ao limite de 60 dias úteis 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, exercendo 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

### 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 de vigência, comunicação escrita nesse sentido, fazendo-a acompanhar da proposta;
- 2) Os destinatários da comunicação referida no número anterior apresentarão contraproposta no 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.

- das 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 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.<sup>a</sup>

Lisboa, 20 de Dezembro de 1983.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Ilhas (STSSI):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Seguradores Privados em Portugal (ASEP):

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Produtores de Seguros (APROSE):

(Assinatura ilegível.)

Pelo Instituto de Seguros de Portugal (ISP):

(Assinatura ilegível.)

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

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 30 de Dezembro de 1983 a fl. 120 do livro n.º 3, com o n.º 380/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## AE entre as Fábricas Triunfo, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro — Alteração salarial e outra

Aos 2 dias do mês de Dezembro de 1983 reuniram-se na sede das Fábricas Triunfo, S. A. R. L., representantes da administração desta empresa, por um lado, e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte, por outro, a fim de discutir e acordarem a revisão do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Setembro de 1982.

Após conversação, e dado que se mantêm em vigor todas as restantes disposições do CCT para as indústrias de moagem, descasque de arroz, massas alimentícias e alimentos compostos para animais (zona norte), as partes celebraram o seguinte acordo global:

1 — *Cláusula 3.ª (Vigência), n.º 2.* — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 1983, sendo revistas anualmente.

As referidas alterações têm igualmente aplicabilidade ao subsídio de férias referente às férias gozadas no decurso do ano a que se reporta a produção de efeitos.

2 — *Cláusula 79.ª-A (Refeitório/subsídio de alimentação), n.º 1.* — Os trabalhadores, durante o tempo em que a empresa não tenha cantina em funcionamento e estes não tomem as suas refeições no refeitório, terão direito a um subsídio de alimentação de 120\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

### ANEXO I

#### Tabela de remunerações certas mínimas

3:

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Técnico de fabrico.....	30 400\$00

Grupo	Categoria profissional	Tabela
2	Analista..... Ajudante de técnico de fabrico..... Fiel de armazém.....	29 200\$00
3	Preparador(a)..... Ajudante de fiel de armazém..... Encarregado de serviço..... Encarregada.....	27 350\$00
4	Oficial de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Guarda ou porteiro.....	23 350\$00
5	Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	22 150\$00
6	Auxiliar de laboratório..... Ajudante de encarregada.....	20 850\$00
7	Chefe de linha.....	19 940\$00
8	Empacotadeira..... Servente.....	18 640\$00

4 — O disposto no r.º 1 da cláusula 79.<sup>a</sup>-A não prejudica, obviamente, o futuro funcionamento do refeitório da empresa (agora encerrado) em moldes que as partes venham a entender como mais funcional.

5 — Em virtude de o conteúdo do acordo agora celebrado, manifestamente prejudicial à parte sindical — nomeadamente no respeitante às refeições face à prática que se vinha registando na empresa —, as partes, sem prejuízo de práticas mais favoráveis que a empresa entenda entretanto implementar, terão em linha de conta na(s) próxima(s) revisão(ões) estes aspectos, no sentido de os minimizar e compensar.

6 — A fim de se obviar à existência de efeitos retroactivos decorrente da actualização da tabela salarial e cláusulas pecuniárias ao fim de 12 meses, o próximo processo negocial iniciar-se-á, com apresentação de proposta sindical, a partir de 1 de Junho de 1984.

Coimbra, 2 de Dezembro de 1983.

Pelas Fábricas Triunfo, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 29 de Dezembro de 1983, a fl. 120 do livro n.º 3, com o n.º 379/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Castanheira de Pêra e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e aquele sindicato

Entre o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro e a Associação Comercial de Castanheira de Pêra é celebrado o presente acordo de adesão ao CCT, de que são outorgantes, por um lado, a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outras e, por outro, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro — alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1983.

Esta adesão retroage os seus efeitos à data constante da cláusula 2.<sup>a</sup> do referido CCT.

Pela Associação Comercial de Castanheira de Pêra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

Fernando Veríssimo Tenente.  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 27 de Dezembro de 1983, a fl. 119 do livro n.º 3, com o n.º 377/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Pedrógão Grande e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e aquele sindicato**

Entre o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro e a Associação Comercial de Pedrógão Grande, é celebrado o presente acordo de adesão do CCT, de que são outorgantes, por um lado, a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outros e, por outro, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro — alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1983.

Esta adesão retroage os seus efeitos à data constante da cláusula 2.<sup>a</sup> do referido CCT.

Pela Associação Comercial de Pedrógão Grande:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:  
*Fernando Veríssimo Tenente.*  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 29 de Dezembro de 1983, a fl. 120 do livro n.º 3, com o n.º 378/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.