

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 1

1.ª SÉRIE

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

Preço 172\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 49	N.º 1	P. 1-86	8-JANEIRO-1982
-----------------	--------	---------	-------	---------	----------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

Pág.

- PE do ACT e alterações entre a Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e outras e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ..... 2
- Aviso de PE do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro ..... 3
- PE dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Aguas Mineromedicinais e de Mesa e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas e outros — Aplicação à Região Autónoma dos Açores ..... 3

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre o Instituto Nacional de Seguros e outras e a Feder. dos Sind. de Seguros de Portugal ..... 3
- AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e a Fensiq — Feder. Nacional de Sind. de Quadros em representação do Sind. dos Engenheiros Técnicos do Sul ..... 46
- CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitarias) e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ..... 57
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fetese) e outros — Alteração salarial ..... 78
- CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial ..... 85
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e o Sind. Democrático das Ind. de Panificação, Alimentos e Afins — Rectificação ..... 86

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE do ACT e alterações entre a Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e outras e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1978, foi publicada uma convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e outras e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, objecto de alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1981.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela convenção e alterações referidas as empresas que as subscreveram e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não signatárias da convenção e alterações que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais ali previstas, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes, das profissões e categorias profissionais referidas, que se encontram ao serviço das empresas signatárias da convenção;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições laborais dos trabalhadores de escritório e correlativos ao serviço da indústria de fibrocimento;

Considerando a falta de enquadramento associativo daquele sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso sobre PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1981, e devidamente ponderada a oposição deduzida pela empresa Fibrogal — Fibrocimentos de Portugal, L.ª, ao abrigo do n.º 6 do mesmo artigo, com fundamentos a que se reconheceu merecimento:

Manda o Governo da República Portuguesa ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º 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 condições de trabalho constantes do ACT entre a Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e outros e a Fetese — Federação

dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1978, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1981, são tornadas extensivas às empresas Amiantit — Empresa de Fibrocimento, L.ª, e Fibrolite — Empresa de Fibrocimentos, L.ª, relativamente ao sector de fibrocimento e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nos textos citados e no anexo 1 das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1980, que não se encontrem definidas naqueles, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes ao serviço das empresas signatárias da convenção e alterações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e alterações, ao serviço das empresas referidas que se encontrem abrangidos por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Julho de 1981, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e da Indústria, Energia e Exportação, 18 de Dezembro de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho; *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

**Aviso de PE do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- 1) A todas as entidades patronais do sector de confeitaria que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade na área geográfica nela estabelecida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- 2) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal subscriitora do CCT não filiados nos sindicatos signatários.

---

**PE dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas e outros — Aplicação à Região Autónoma dos Açores**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24 e 32, respectivamente de 29 de Junho de 1981 e de 29 de Agosto de 1981, foram publicadas 2 portarias de extensão das alterações aos CCT celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas e outros, em cujo articulado se dispõe que a aplicação das citadas portarias às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Nestes termos, havendo parecer favorável da Região Autónoma dos Açores, determino o seguinte:

1 — A PE do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da

Indústria de Bebidas e outros, na parte ainda em vigor, bem como a PE da respectiva alteração salarial, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1981, e 32, de 29 de Agosto de 1981, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma dos Açores às entidades patronais e aos trabalhadores referidos no n.º 1 do artigo 1.º das citadas portarias.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pelo presente despacho produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 1981, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 6.

Ministério do Trabalho, 18 de Dezembro de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre o Instituto Nacional de Seguros e outras e a Feder. dos Sind. de Seguros de Portugal

#### CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e eficácia

Cláusula 1.ª

(Área de aplicação)

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

(Âmbito pessoal)

1 — Este CCT obriga:

- a) Por um lado, as empresas públicas, as companhias estrangeiras e mistas, as mútuas, delegações gerais e agências gerais das companhias estrangeiras e empresas de mediação

que explorem a actividade de seguros e ou resseguros na área referida na cláusula anterior, o Instituto Nacional de Seguros (INS), a Associação de Seguradores Privados em Portugal (ASEP) e a Associação Portuguesa dos Produtores de Seguros (APROSE), adiante designadas indeferentemente por empresas patronais, entidades patronais ou, por referência aos respectivos órgãos de gestão;

b) Por outro lado, todos os trabalhadores das entidades referidas na alínea anterior que prestem total ou parcialmente o seu trabalho à actividade de seguros e ou resseguros, e ou corretagem, e ou agência situados na área referida na cláusula antecedente, representados pelos Sindicatos dos Trabalhadores de Seguros do Norte e do Sul e Ilhas, adiante designados indiferentemente por trabalhadores, empregados ou profissionais de seguros.

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

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

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

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

#### Cláusula 3.ª

##### (Vigência e revisão)

1 — O presente CCT entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, e vigorará até 31 de Dezembro de 1983, 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, até ao dia 3 de Setembro de 1983.

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.ª

##### (Eficácia)

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

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

## CAPÍTULO II

### Carreira profissional e definição de funções

#### SECÇÃO I

##### Admissão

#### Cláusula 5.ª

##### (Condições de admissão)

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

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

Da eventual declaração de incapacidade física poderá o candidato recorrer para uma junta composta por 3 médicos, 1 indicado pelo candidato ou sindicato, outro pela entidade patronal e o terceiro pelos Serviços Médico-Sociais, que presidirá.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a 30 dias sem estar munido da carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu.

#### Cláusula 6.ª

##### (Condições de preferência)

1 — Na admissão de pessoal, as entidades patronais são obrigadas a dar preferência aos trabalhadores inscritos nos registos de desempregados dos sindicatos outorgantes.

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

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

4 — As entidades patronais, sempre que desejem admitir pessoal, contactarão por escrito o sindicato respectivo, indicando as características do perfil do posto de trabalho a preencher, 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 das fontes de recrutamento mencionadas no n.º 1, devido a não haver candidatos que justificadamente satisfaçam as condições para o preenchimento das vagas, as entidades patronais recorrerão ao mercado exterior à actividade seguradora, dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos filhos ou cônjuge sobrevivente dos trabalhadores de seguros.

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

8 — Sempre que 1 vaga seja preenchida por 1 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 respectivo sindicato.

#### Cláusula 7.ª

##### (Período experimental)

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

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

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

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

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

#### Cláusula 8.ª

##### (Contratos a prazo)

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

2 — Não pode ser estipulado prazo superior a 120 dias.

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

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

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

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

6 — O trabalhador contratado a prazo tem os mesmos direitos e obrigações dos do quadro permanente, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 84.ª

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

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

#### Cláusula 9.ª

##### (Trabalhadores a tempo parcial)

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

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

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

4 — No preenchimento de qualquer vaga a tempo inteiro, os trabalhadores a tempo parcial têm prioridade absoluta desde que se trate 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, são as seguintes:

##### 1 — Categorias comuns:

1.1 — *Director coordenador*. — É a categoria que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão ou de outro director

coordenador, coordena 2 ou mais directores de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política 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 especialização 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 complementaridade, 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 coadjuva o chefe de secção com carácter permanente e o substitui na sua ausência.

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

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

2.17 — *Técnico de prevenção e segurança.* — É o trabalhador que tem como função principal estudar, propor e executar tarefas técnicas ligadas 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 em inspecionar as dependências das seguradoras no âmbito contabilístico e ou administrativo e ou financeiro e ou de inspecção de contas com os mediadores ou outras entidades, podendo ainda receber e pagar saldos e dar apoio às cobranças no exterior.

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

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

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

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

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

2.25 — *Caixa.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, na sede ou 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.

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 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 executa serviços da competência deste.

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

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

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

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

5 — *Categorias de serviços de saúde:*

5.1 — *Gerente de hospital.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, na depen-

dência 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 e segurança.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6 — *Categorias de serviços de manutenção e assistência:*

6.1 — *Fiel de economato.* — É o trabalhador que, nas sedes das empresas e ou escritórios principais em

Lisboa ou no Porto, tem à sua responsabilidade directa a guarda e movimento do material, artigos de escritório e impressos.

6.2 — *Técnico de reprografia.* — É o trabalhador que opera com máquinas de *off-set* 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 da estafeta, motorista, tirar fotocópias, auxiliar em diversos serviços de conservação de escritórios e podendo ainda prestar serviços de telefonista, até ao limite de 60 dias por ano, por impedimento temporário do respectivo trabalhador.

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4 — Para o efeito dos números anteriores presume-se que a ordem foi dada se o trabalhador desempenhar essas funções por período superior a 8 dias de trabalho efectivo, excepto se os delegados sindicais se houverem pronunciado em contrário.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

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

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

#### 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 do anexo II:

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

Categorias de nível XI a XIV — 20 %;  
Categorias de nível X — 20 %;  
Categorias dos restantes níveis — 60 %.

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

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

3.º Grupo de pessoal semiqualficado:

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 número inteiro imediatamente inferior no caso contrário e, se assim for necessário, proceder-se-á ao acerto para mais ou para menos do número total resultante da aplicação desta regra na categoria mais baixa do respectivo grupo.

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<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 do quadro de pessoal para dar cumprimento ao disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>, tal acerto deverá fazer-se de forma a que produza efeitos a partir do primeiro dia do mês em que tais factos ocorreram.

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

#### Cláusula 20.<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-subchefe.

3 — Entende-se para efeitos de cômputo dos exames radiológicos que 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:

Inspecção do Trabalho ou Secretarias de Trabalho das Regiões Autónomas;  
Sindicatos dos Trabalhadores de Seguros do Norte e do Sul e Ilhas;  
Instituto Nacional de Seguros.

2 — Os mapas a enviar são os seguintes:

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

3 — Serão ainda enviados aos sindicatos e ao Instituto Nacional de Seguros os seguintes mapas:

- a) Pessoal reformado ou em situação de pré-reforma da área do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte;
- b) 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 de seguradora, última promoção, categoria profissional, ordenado, local de trabalho, situação de doença, serviço militar ou licença sem retribuição.

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

#### SECÇÃO IV

##### Promoções

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Promoções obrigatórias)

1 — Os escriturários estagiários e os estagiários de serviços gerais são obrigatoriamente promovidos a escriturários do nível IX e a empregados de serviços gerais, respectivamente, quando 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 1 ano na categoria e na empresa.

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

- a) Completem 7 anos de permanência numa daquelas funções, ou no seu conjunto;
- b) Perfaçam 10 anos de permanência como estagiários, para funções qualificadas e ou como trabalhadores qualificados.

5 — Os técnicos de análise de riscos, de prevenção e segurança e de formação são promovidos ao nível de remuneração 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 de remuneração VIII quando completem 7 anos de permanência no nível VI.

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

8 — Os trabalhadores de nível semiqualficado, 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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### (Promoções facultativas)

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

2 — Para promoções facultativas até escriturário ou técnico comercial do nível X, serão obrigatória e previamente ouvidas as comissões de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais que, consultando os trabalhadores do serviço ou secção onde a promoção se efectuar, responderão num prazo máximo de 10 dias.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### (Promoções a categorias de chefia)

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

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

3 — As promoções a categorias de chefia efectuar-se-ão por proposta do superior hierárquico ou iniciativa dos órgãos de gestão, observando-se o disposto na segunda parte do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — À categoria de técnico coordenador-geral de radiologia apenas poderão 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.<sup>a</sup>

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

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

#### (Início dos efeitos da promoção)

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

## SECÇÃO V

### Interinidade de funções

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

3 — A substituição prevista nesta cláusula terá que ter o acordo escrito do trabalhador substituído, devendo ser comunicado ao sindicato respectivo no prazo de 15 dias, dando-se conhecimento aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores.

4 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituído por mais de 180 dias, seguidos ou interpolados em cada ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva.

### 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, considera-se-á definitivamente promovido à categoria daquele.

## 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 respectivo sindicato, dando-se conhecimento aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, 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 — Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer à junta médica prevista na parte final da alínea d) do n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup>

3 — Os cobradores, por desgaste físico decorrente da sua profissão, têm o direito, mediante pedido escrito, de passar a função interna, mesmo que esta seja de

nível inferior, logo que perfaçam 45 anos de idade e 15 de serviço na categoria, sem prejuízo do vencimento que auferiam à data da transferência.

#### 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 ouvida a comissão de trabalhadores ou na sua falta, os delegados sindicais, salvo se se tratar de transferência total da sede ou de qualquer dependência onde o trabalhador presta serviço ou se a empresa deixar de ter serviços na localidade.

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

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

4 — O trabalhador nas condições previstas no número anterior só perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de 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, sendo acrescido de 30 minutos à segunda-feira.

#### 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 efeito de compensações ser superior a 1 semana, a duração média de trabalho semanal será de 35 horas e 30 minutos, com excepção dos trabalhadores incluídos nos apêndices A, B 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 semiquaificados)

O horário dos trabalhadores semiquaificados 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, devendo sempre 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 referidos no número anterior têm direito a 1 dia completo de descanso num dos 3 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 do 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 na alínea b) do n.º 6 da cláusula 67.<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 35,5 horas.

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

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

#### Cláusula 47.<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 externas, com excepção dos cobradores e pessoal dos

serviços de manutenção e assistência, não estão sujeitos ao regime de horário definido no n.º 2 da cláusula 36.ª

#### Cláusula 50.ª

(Pessoal dos sindicatos, ASEP e APROSE)

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

### SECÇÃO II

#### Férias e feriados

#### Cláusula 51.ª

(Direito a férias)

1 — O trabalhador tem direito a férias, que se 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.ª

(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.

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 antecedentes deverá ser pago aos trabalhadores conjuntamente com o ordenado do mês anterior ao início do maior período de férias, sem prejuízo de eventuais acertos resultantes da aplicação do n.º 5 desta cláusula.

#### Cláusula 53.ª

(Escolha da época de férias)

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

(Alteração do período de férias)

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

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

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

#### Cláusula 55.<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*) e *c*) 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 36.<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)

1 — 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 consecutivos para os trabalhadores do sexo masculino, por altura do nascimento de filhos, incluindo nados-mortos, ou aborto do cônjuge ou da pessoa com quem viva maritalmente;
- e) 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;
- f) O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de cargos nas comissões de trabalhadores, ou nos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes, ou como delegados sindicais, ou ainda no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social;
- g) 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;
- h) O tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite de 15 elementos por cada lista;

- i) 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 g) 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 por controle 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 respectivo.

#### 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 pro-

longue 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.º 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:

- Ordenado base — a remuneração mínima, estabelecida na respectiva tabela salarial, para cada categoria;
- Ordenado mínimo — o ordenado mínimo estabelecido na alínea anterior, acrescido do prémio de antiguidade a que o trabalhador tiver direito;
- 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>;

- 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 ao 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 nas áreas dos sindicatos outorgantes;

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

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

8 — 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 de trabalho, comissões de conciliação ou comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20 % calculado sobre o ordenado base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior a escriturários do nível x ou a técnico comercial do mesmo nível.

3 — Não será considerada para efeito do número anterior a procuração ou autorização que permite a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente qualquer conta bancária local, cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, seja considerada um prolongamento da mesma.

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

5 — 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 2.20 da cláusula 11.<sup>a</sup> 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 com funções predominantemente externas, à excepção dos cobradores e do restante pessoal de manutenção e assistência.

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

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

9 — Os suplementos mencionados nesta cláusula são acumuláveis até ao máximo de 25 % sobre o ordenado base da respectiva categoria.

10 — Os suplementos previstos nesta cláusula são devidos desde o primeiro dia do mês em que se verificou o facto que lhes haja dado origem.

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

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

#### 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 prestem serviço

de cobrança em regime de tirocínio, terão direito a um abono para falhas de 1100\$, 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 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 dignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa .....	1 800\$00
Por refeição isolada .....	300\$00
Por dormida e pequeno-almoço .....	1 200\$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 duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado

em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,13 pelo preço em vigor do litro de gasolina super.

8 — A utilização de veículos de duas 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 do disposto no número anterior, os trabalhadores dos serviços comerciais ou peritos podem optar por um seguro, custeado pela empresa, do veículo próprio que habitualmente 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 700 000\$.

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

#### Cláusula 75.<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 auferirem ajudas de custo poderão optar pelos valores referidos no número anterior ou por 70 % dessas mesmas importâncias, ficando, neste caso, a carga 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.

#### 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 escuros 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 contacto contribuirão para a segurança social, nos termos estabelecidos nos respectivos estatutos e na lei.

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

#### 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.

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

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

6 — O ordenado anual é definido na alínea d) da cláusula 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 líquido 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 este se encontrava antes da reforma, contando para efeitos de antiguidade todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

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

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

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

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

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

21 — O trabalhador que, tendo cumprido o período de carência da 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 assistência são as de, respectivamente, escriturário do nível IX, técnico comercial do mesmo nível e empregado de serviços gerais, sem prejuízo de outra superior, se a tiver.

#### Cláusula 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 três anos.

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

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

sendo *A* o aumento mencionado no n.º 2 e *P* a percentagem fixada na altura da reforma de acordo com a cláusula 78.<sup>a</sup>

### 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 de-

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

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a 400 contos, 800 contos e 2400 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 na situação de reforma e pré-reforma beneficiam da eliminação da verba de «Encargos» em todos os seguros em nome próprio.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, e desde que o contrato não tenha mediação, os trabalhadores que se não encontrem inscritos como mediadores beneficiarão de um desconto, nos seus seguros

próprios, de valor igual às comissões máximas de mediação praticadas pela seguradora respectiva, relativamente aos agentes de seguros.

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Comissões de seguros)

1 — Os trabalhadores de seguros inscritos como mediadores têm direito às comissões de seguros de sua mediação, qualquer que seja a empresa onde os colocar, 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 — No período compreendido entre 1 de Julho e 31 de Dezembro de 1981, as empresas contribuirão para o custo da refeição do almoço com o equivalente a 0,4 % do ordenado base do nível x da tabela 1 anexa a este contrato, por cada trabalhador e por dia de trabalho efectivamente prestado, existam ou não cantinas ou refeitórios.

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

3 — A contribuição para o custo da refeição do almoço é fixada em 150\$ diários, a partir de 1 de Janeiro de 1982.

4 — 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.

5 — 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.

6 — Fica vedado às empresas participar nas despesas com a manutenção de cantinas ou refeitórios.

7 — 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.

8 — 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.

— 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 emanções perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

10 — O trabalhador terá à sua disposição água potável.

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

12 — Aos trabalhadores e ou aos seus órgãos representativos é lícito, com alegação fundamentada, requerer à entidade patronal uma inspecção sanitária através de organismos ou entidades oficiais, oficializa-

das 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 esta 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 inspeccionados, obrigatoriamente:

- a) Todos os anos, até aos 18 anos e depois dos 45 anos de idade;
- b) De 2 em 2 anos entre aquelas idades.

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

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

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

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

## Cláusula 90.<sup>a</sup>

### (Condições de trabalho em radiologia)

1 — Os trabalhadores técnicos de radiologia poderão e deverão recusar-se a trabalhar, no caso de não terem as condições mínimas de protecção contra as radiações ionizantes.

2 — Os trabalhadores de radiologia serão controlados por dosimetria fotográfica, nos termos das disposições legais aplicáveis.

3 — O trabalhador de radiologia será trimestralmente submetido a inspecção médica e efectuará análises de sangue (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 encargo 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 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 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 do seu vencimento 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 2 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 imposto 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

#### Cessaçãõ do contrato de trabalho e acção disciplinar

##### SECÇÃO I

#### Cessaçãõ do contrato de trabalho

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Causas da cessaçãõ)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — É proibido o despedimento sem justa causa.

3 — A justa causa terá de ser provada em processo disciplinar, instaurado para o efeito, nos termos do disposto na cláusula 98.<sup>a</sup>

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Cessaçãõ 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 cessaçãõ 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, reasumindo o exercício das suas funções.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Cessaçãõ 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, 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 de trabalho 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

### Acção 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 prescreve 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, cumprindo o disposto no número anterior, o procedimento disciplinar houver de prosseguir, observar-se-ão os trâmites seguintes:

- a) Elaboração de nota de culpa contendo a descrição especificada dos comportamentos imputados ao arguido;
- b) Entrega de cópia da nota de culpa ao arguido para 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 fundamentos, bem como a informação dos órgãos referidos na alínea antecedente, e cuja cópia será entregue ao arguido.

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

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

6 — O processo disciplinar deve completar-se no prazo máximo de 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 os sindicatos ao corrente de violações da lei, do CCT ou dos direitos sindicais, cometidas pela empresa, ou ter informado os sindicatos sobre as condições de trabalho e outros problemas de interesse para os trabalhadores;

- e) Ter intervindo como testemunha de outros trabalhadores.

2 — Até prova em contrário presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até 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>

## CAPÍTULO IX

### Organização dos trabalhadores

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### (Actividade sindical na empresa)

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

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

damente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;

- e) Disponer, a título permanente e no interior da empresa, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário do trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 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 das empresas o cumprimento do presente CCT e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste CCT ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

Os trabalhadores dirigentes sindicais, com funções no secretariado ou direcção dos sindicatos, quando por estes 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 respectivo, 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 as empresas e os trabalhadores respeitem todas as suas cláusulas.

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

#### Cláusula 113.<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 carteiras de seguros)

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

2 — 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 decla-



radas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho se estes vierem a ser estabelecidos 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 2 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 serão ouvidos os sindicatos.

#### 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 — O Instituto Nacional de Seguros, através do CEFOS — Centro de Formação de Seguros, diligenciará no sentido de serem criadas condições de formação e aperfeiçoamento profissional, para além das já existentes nas cidades de Lisboa e Porto.

#### Cláusula 117.<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.

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.

#### 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, nomeadamente 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 rezear prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- d) Quando violem directivas emanadas das estruturas sindicais, 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 de 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) Tabela (anexo III).

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

## Cláusula 121.<sup>a</sup>

### (Providências especiais)

1 — Os novos horários fixados nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 36.<sup>a</sup> serão considerados em regime experimental pelo período de um ano, com início em 1 de Janeiro de 1982, ficando as partes outorgantes obrigadas a rever as suas aplicabilidade e funcionalidade no fim desse prazo, tendo 1 mês para proceder à alteração.

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

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

4 — Os trabalhadores que, à data da criação de novas categorias, desempenhem funções nelas enquadráveis poderão, no prazo de 120 dias, a contar da entrada em vigor do presente CCT, optar por manter as suas categorias anteriores. Neste caso, à primitiva designação deverá, de qualquer modo, ser acrescida a nova. Uma vez feita a opção, os trabalhadores ficam ligados exclusivamente à evolução da categoria pela qual tenham optado.

## SECÇÃO II

### Disposições transitórias

## Cláusula 122.<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.

Lisboa, 4 de Dezembro de 1981.

Pela Federação dos Sindicatos de Seguros de Portugal:

*Fernando Manuel Leite Alves.  
Aníbal Neves Ribeiro.  
Fernando José Leite Múrias.  
Armando Henrique Simões dos Santos.  
Carlos Alberto Marques.  
Amílcar Martins e Matias.  
José Joaquim Figueiredo.  
Jorge Humberto Barreto de Matos Fagundes.*

Pelo Instituto Nacional de Seguros e as Companhias de Seguros O Trabalho, A Garantia, A Social, Açoreana e as Sociedades Mútuas dos Pescadores e dos Navios Bacalhóiros:

*Ruy Octávio Matos de Carvalho.  
Odete Joglar.*

Pela Asep — Associação de Seguradores Privados em Portugal com as reservas constantes da declaração anexa:

*Gert Adolf Schloesser.  
Didier Leroux.*

Pela Aprese — Associação Portuguesa dos Produtores de Seguros com as reservas constantes da declaração da Asep:

*Jorge Cardoso.*

Pela Mútua dos Armadores da Pesca da Sardinha e Mútua dos Armadores da Pesca do Arrasto com as reservas constantes da declaração anexa:

*Lúis Mourisca.*

## 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:

- Havendo apenas 1 trabalhador, será remunerado como oficial;
- As empresas que tiverem ao seu serviço 5 oficiais têm de classificar um como chefe de equipa;
- Sempre que haja 2 trabalhadores com a categoria de chefe de equipa, terá de haver um encarregado;
- 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 do que 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 equipamento 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 da carteira profissional ou de documento comprovativo de que a requereu.

2 — Os trabalhadores deverão fazer prova de possuírem condições físicas suficientes para o exercício da actividade, devendo munir-se do boletim de sanidade, quando exigido por lei.

3 — Têm 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;  
Dispenseiro;  
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; emprata-os, guarnece-os e confecciona os do-

ces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Aos cozinheiros de categoria mais baixa competirá a execução das tarefas mais simples.

*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.

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

*Empregado de balcão.* — 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 venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção, a fornecer pela secção própria, ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

**Cafeteiro.** — 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:

Escalaões	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 de preenchimento do quadro supra, pode haver promoções internas.

3 — Ainda que o trabalhador venha a adquirir categoria profissional superior, a empresa não é obrigada a retribuir por essa nova categoria, desde que esteja satisfeito o quadro mínimo de densidades.

#### Cláusula 7.<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 81.<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>

##### (Reclassificação)

Os trabalhadores actualmente ao serviço classificados como ajudantes de cozinha serão reclassificados numa das categorias previstas neste apêndice, de harmonia com as funções efectivamente exercidas.

Cláusula 11.<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, do 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, planeamentos, 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:

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

## Cláusula 4.<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 do 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 no 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>

(Disposições transitórias)

1 — Os trabalhadores que à data da publicação deste apêndice reúnam as condições para serem classificados como técnicos, independentemente do disposto na alínea c) da cláusula 3.<sup>a</sup>, serão reclassificados nos termos dos números seguintes.

2 — A reclassificação será efectuada no prazo máximo de 120 dias a contar da data de entrada em vigor do presente CCT, produzindo efeitos deste 1 de Janeiro de 1982.

3 — Os trabalhadores que reúnam as condições para serem classificados como técnicos dos graus I, II, III ou IV poderão optar, dentro do prazo estabelecido no número anterior, por manter as designações das categorias actuais, devendo, neste caso, à designação anterior ser acrescida a nova designação; para além deste prazo, a alteração de designação só poderá ter lugar com o acordo da empresa, produzindo efeitos a partir do momento em que ocorrer.

4 — Para efeitos do n.º 2, o tempo de antiguidade de função não poderá justificar classificação superior à do nível XI.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

(Níveis e categorias)

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Técnico de grau IV .....	XV ou XVI
Técnico de grau III .....	XIV ou XV
Técnico de grau II .....	XII 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 R.X. 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 R.X. 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 R.X. 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 trabalhos. 4.14 — Operador (mais de 3 anos).	—	—
X	—	2.16 — Técnico de formação. 2.17 — Técnico de prevenção e segurança. 2.18 — Técnico de análise de riscos. 2.21 — Correspondente-tradutor. 2.22 — Escriturário. 2.23 — Regularizador de sinistros. 2.24 — Analista auxiliar de organização e métodos. 2.25 — Caixa. 2.26 — Rececionista. 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 — Rececionista. 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 — Common	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.	6.7 — Empregado de serviços gerais. 6.8 — Porteiro. 6.9 — Vigilante.
IV	—	2.30 — Escriturário estagiário. 2.31 — Perito estagiário.	3.9 — Estagiário comercial.	—	—	—
III	—	—	—	—	—	6.10 — Empregado de limpeza.
II	—	—	—	—	—	6.11 — Cobrador estagiário. 6.12 — Telefonista estagiário.
I	—	—	—	—	—	6.13 — Estagiário de serviços gerais.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Tabela I (de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1981)	Tabela II (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1982)
XVI .....	60 000\$00	67 200\$00
XV .....	52 000\$00	58 250\$00
XIV .....	41 100\$00	46 050\$00
XIII .....	34 000\$00	38 100\$00
XII .....	33 000\$00	36 950\$00
XI .....	29 600\$00	33 150\$00
X .....	27 450\$00	30 750\$00
IX .....	25 250\$00	28 300\$00
VIII .....	24 250\$00	27 150\$00
VII .....	23 250\$00	26 050\$00
VI .....	22 100\$00	24 750\$00
V .....	20 800\$00	23 300\$00
IV .....	18 750\$00	21 000\$00
III .....	17 600\$00	19 700\$00
II .....	16 750\$00	18 750\$00
I .....	14 100\$00	15 800\$00

ANEXO

Contrato colectivo de trabalho para a actividade seguradora assinado em 4 de Dezembro de 1981

A ASEP — Associação de Seguradores Privados em Portugal, de harmonia com a sua declaração no acto da assinatura deste contrato colectivo, recusa dele as seguintes cláusulas:

Cláusula 4.<sup>a</sup>, n.º 2 — Na parte referente à retroactividade, quer da aplicação das novas percentagens, quer da aplicação das actuais à nova tabela, conforme indicação abaixo, nos lugares próprios de cada cláusula;

Cláusula 11.<sup>a</sup> — Na parte referente à criação das categorias de director coordenador (1.1) — e alterações consequentes na definição das de director de serviços (1.2) e chefe de serviços (2.1) — de chefe de serviços de formação (2.2), de chefe de serviços de prevenção e segurança (2.3), de chefe de serviços de análise de riscos (2.4), de secretário (2.20), de subgerente de dependência (3.5) e de técnico coordenador-geral de fisioterapia (5.3), além da alteração registada a propósito da categoria de tesoureiro (2.8);

Cláusula 15.<sup>a</sup>, n.º 1, 1.º e 2.º — Na medida em que não inclui expressamente o nível xv;

Cláusula 18.<sup>a</sup>, n.º 4 — Em consequência do que acima se deixa dito a propósito da cláusula 11.<sup>a</sup> e quanto ao subgerente de dependência;

Cláusula 46.<sup>a</sup>, n.º 7;

Cláusula 59.<sup>a</sup>, alíneas e) e g);

Cláusula 71.<sup>a</sup> — Quanto à retroactividade anterior a 1 de Setembro de 1981 e às alterações de percentagem introduzidas nos n.ºs 2 e 4, menos, neste último caso, pelo que se refere ao tempo de serviço superior a 25 anos;

Cláusula 72.<sup>a</sup> — Quanto à retroactividade anterior a 1 de Setembro de 1981 e às alterações introduzidas nos n.ºs 7 e 11;

Cláusula 73.<sup>a</sup>, n.ºs 1 e 2 — Quanto às verbas aí referidas;

Cláusula 74.<sup>a</sup>, n.º 3;

Cláusulas 78.<sup>a</sup> e 80.<sup>a</sup> — Quanto à retroactividade anterior a 1 de Setembro de 1981;

Cláusula 86.<sup>a</sup>, n.º 1 — Quanto à retroactividade anterior a 1 de Setembro de 1981;

Cláusula 86.<sup>a</sup>, n.ºs 3 e 4 — Quanto à fixação de novas verbas e à sua indexação a novas tabelas salariais;

Cláusula 91.<sup>a</sup>, n.º 5;

Cláusula 91.<sup>a</sup>, n.º 6 — No que se refere ao alargamento do período de aleitação;

Cláusula 92.<sup>a</sup>, n.ºs 3, 5 e 7;

Cláusula 121.<sup>a</sup>, n.º 3;

Apêndice E — Técnicos — Em relação às suas cláusulas 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>, alínea a) e cláusula 5.<sup>a</sup>, alínea d), no que se refere à inclusão do currículo profissional; cláusula 6.<sup>a</sup> no que toca ao regime de promoção ao nível XII;

Cláusula 9.<sup>a</sup>, na correspondência estabelecida entre graus e níveis.

Lisboa, 4 de Dezembro de 1981.

ANEXO

Contrato colectivo de trabalho para a actividade seguradora assinado em 4 de Dezembro de 1981

A Mútua dos Armadores da Pesca da Sardinha e a Mútua dos Armadores da Pesca do Arrasto, de conformidade com a declaração que produziram no acto da assinatura do referido contrato colectivo, excluem dele as seguintes cláusulas:

a) N.º 4 da cláusula 18.<sup>a</sup>;

b) N.ºs 5, 6, 7, 8 e 9 da cláusula 46.<sup>a</sup>;

c) N.º 1 da cláusula 55.<sup>a</sup>;

d) Alíneas g) e h) do n.º 1 da cláusula 59.<sup>a</sup>;

e) N.º 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>;

f) N.ºs 1 e 2 da cláusula 70.<sup>a</sup>;

g) N.º 11 da cláusula 72.<sup>a</sup>;

h) N.º 5 da cláusula 81.<sup>a</sup>;

i) N.º 4 da cláusula 86.<sup>a</sup>;

j) N.ºs 6 e 7 da cláusula 92.<sup>a</sup>;

l) Cláusula 108.<sup>a</sup>;

m) Cláusula 110.<sup>a</sup>;

n) N.º 6 da cláusula 114.<sup>a</sup>;

o) Cláusula 117.<sup>a</sup>;

p) Alínea a) da cláusula 118.<sup>a</sup>

Lisboa, 10 de Dezembro de 1981.

Depositado em 22 de Dezembro de 1981, a fl. 164 do livro n.º 2, com o n.º 358/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e a Fensiq — Feder. Nacional de Sind. de Quadros em representação do Sind. dos Engenheiros Técnicos do Sul**

**CAPÍTULO I**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito e vigência)**

1 — O presente AE obriga, por um lado, a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e, por outro lado, os engenheiros técnicos ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul, desde que exerçam funções que sejam enquadráveis em algum dos graus previstos neste acordo.

2 — O presente AE entra em vigor decorridos 5 dias sobre a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 2 anos, salvo as tabelas salariais, que poderão ser revistas anualmente, ficando, no entanto, salvaguardados períodos inferiores que eventualmente vierem a ser previstos na lei.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 20 ou 10 meses, respectivamente, conforme se trate de clausulado geral ou tabelas salariais.

4 — A denúncia do presente acordo far-se-á, nos termos legais, por carta registada com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

5 — A resposta deve revestir forma escrita e conter contraproposta relativa a todas as cláusulas que não sejam aceites e demais elementos legalmente exigíveis.

6 — A falta de resposta nos termos do número anterior, e dentro dos prazos exigíveis, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação nos termos legais.

**CAPÍTULO II**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Admissão e carreira profissional)**

1 — Aos engenheiros técnicos será exigida, no acto da sua admissão, a carteira profissional ou documento comprovativo da formatura em Engenharia.

2 — Os engenheiros técnicos devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que imediatamente desempenhem.

3 — No provimento de lugares e cargos que existam ou venham a existir procurar-se-á dar preferência aos ter-se-ão em consideração os critérios seguintes, por ordem decrescente:

- a) Maior aptidão e experiência para as funções a desempenhar;
- b) Competência profissional;
- c) Zelo profissional;
- d) Habilitações profissionais;
- e) Antiguidade no desempenho de funções como engenheiro técnico.

4 — No provimento de lugares e cargos, que pode ser efectuado por admissão, mudança de carreira, pro-

moção, nomeação ou readmissão, atender-se-á à possibilidade dos trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante a frequência de cursos específicos para a função exigida. Se a entidade patronal justificadamente entender que para as funções pretendidas não existem no quadro da empresa profissionais qualificados, recorrerá ao recrutamento exterior.

5 — O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Período experimental)**

1 — A admissão de trabalhadores de engenharia será feita a título experimental por um período de 90 dias, podendo ser acordado no acto de admissão um período experimental superior até 180 dias. Durante este período qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização, por inadaptação para o desempenho das funções correspondentes ao lugar contratado.

2 — Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

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

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Recrutamento externo para efeitos de substituição)**

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária de outro trabalhador que se encontre impedido entende-se feita a este título, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição temporária de outro que se encontre impedido do desempenho das suas funções entende-se feita a prazo, nos termos legais.

**CAPÍTULO III**

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Classificação e graus de responsabilidade)**

1 — Os engenheiros técnicos abrangidos por este acordo serão classificados de harmonia com as suas funções em 6 graus de responsabilidade.

2 — Os graus 1 e 2 são considerados graus de formação de todos os engenheiros técnicos sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a 2 anos no grau 1 e 2 anos no grau 2.

3 — Os graus 3 e 4 são divididos em 2 escalões, respectivamente 3-A e 3-B e 4-A e 4-B, diferenciados pelas funções e vencimentos mínimos.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

(Quadro da definição de funções e graus de responsabilidade)

Os engenheiros abrangidos por este AE serão classificados em graus, de harmonia com o quadro seguinte:

	Grau 1	Grau 2
Ocupações .....	Elaboração de planos simples, projectos, cálculos, estimativas, normas, desenhos e ou outras especificações. Trabalho técnico de rotina.	Uso de técnica corrente de engenharia para resolução de problemas. Assistência a engenheiros mais categorizados com cálculos, ensaios, análises, projectos ou computação.
Recomendações, decisões e compromissos.	Decisões de rotina já consagrada ou apoiada numa orientação superior completamente definida.	Recomendações limitadas mais à solução dos problemas do que a resultados finais. Decisões normalmente dentro da orientação estabelecida pela entidade patronal.
Supervisão recebida .....	A supervisão é ígórica. O trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos.	Recebe instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Os resultados são revistos e recebe a assistência técnica que for possível.
Chefia, autoridade e ou supervisão exercida.	Pode distribuir e verificar o trabalho de técnicos não engenheiros.	Pode orientar engenheiros ou técnicos num projecto comum.
	Grau 3-A	Grau 3-B
Ocupações .....	Trabalho de engenharia de responsabilidade e de vários ramos que requerem familiaridade com um largo campo de conhecimentos de engenharia. Participação em planeamento para conseguir amplos fins.	Dirige sectores, fabricações e ou pequenos projectos, desde que supervisionados por um profissional de engenharia que tenha, no mínimo, o grau 4-A. Pode coadjuvar o primeiro nível de supervisão, construindo propostas de decisão com implicações importantes para a empresa.
Recomendações, decisões e compromissos.	Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões. Os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica.	Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões.
Supervisão recebida .....	O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos.	Os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares podem ser transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica acompanhados de propostas de decisão devidamente fundamentadas.
Chefia, autoridade e ou supervisão exercida.	Pode dar orientação técnica a outros engenheiros ou técnicos designados para trabalharem num projecto comum. Não é normalmente responsável continuamente por outros engenheiros.	É normalmente responsável continuamente por outros engenheiros ou técnicos.
	Grau 4-A	Grau 4-B
Ocupações .....	Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros engenheiros ou elevada especialização. Aplicação de profundos conhecimentos de engenharia e direcção do projecto com o fim de realização independente.	Supervisão directa e contínua de outros engenheiros ou elevada especialização. Aplicação de profundos conhecimentos de engenharia e direcção do projecto com o fim de realização independente.
Recomendações, decisões e compromissos.	Recomendações revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade.	Recomendações eventualmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade.
Supervisão recebida .....	Os trabalhos são entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridade relativa e de interferência com outros projectos.	Os trabalhos são entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridade relativa e de interferência com outros projectos. Os trabalhos são apenas revistos periodicamente, sobretudo quanto ao diferencial entre os valores verificados e os objectivos aceites.
Chefia, autoridade e ou supervisão exercida.	Distribui e delinea o trabalho. Dá indicações em problemas técnicos. Revê trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros engenheiros e técnicos.	Distribui e delinea o trabalho. Dá indicações em problemas técnicos. Revê trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros engenheiros e técnicos.

	Grau 5	Grau 6
Ocupações .....	Exige normalmente conhecimentos em mais de um ramo de engenharia e planeamento de projectos a curto prazo. Toma decisões pessoais em programas de trabalho. Resolve com originalidade soluções de problemas do ponto de vista prático e económico. Pode dirigir grandes equipas de engenheiros e ou uma pequena equipa altamente especializada.	Exerce a sua actividade como director-geral da empresa. Assegura a direcção das estruturas e políticas da empresa.
Recomendações, decisões e compromissos.	Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão técnica, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo. Toma acção para realização dos projectos.	Enquanto director-geral faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básicas, segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos.
Supervisão recebida .....	O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e somente é revisto quanto à política de acção, justiça da solução e eficiência geral.	Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe apenas orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais.
Chefia, autoridade e ou supervisão exercida.	Coordena programas de trabalho e dirige o uso de equipamento e materiais. Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.	Toma decisões de escolha, disciplina e remuneração do pessoal. Faz executar por todos os órgãos da empresa as acções de organização, execução e controle que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Prémio de antiguidade)

Os trabalhadores abrangidos por este AE terão prémios de antiguidade como se segue:

- 500\$ para os trabalhadores com 5 a 9 anos, inclusive, de serviço efectivo na empresa;
- 835\$ para os trabalhadores com 10 a 14 anos, inclusive, de serviço efectivo na empresa;
- 1165\$ para os trabalhadores com 15 a 24 anos, inclusive, de serviço efectivo na empresa;
- 1665\$ para os trabalhadores com mais de 25 anos de serviço efectivo na empresa.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e obrigações das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Obrigações da empresa)

São obrigações da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade, montando, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;
- c) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- d) Prestar à comissão paritária, quando pedido, todos os elementos relativos ao cumprimento deste AE;

- e) Tratar com correcção os trabalhadores, bem como não lhes exigir trabalho incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidade física;
- f) Facultar, na secção respectiva, a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- g) Passar, nos termos legais, atestado de competência profissional e comportamento no momento de cessação do contrato se para tanto for pelo trabalhador solicitado;
- h) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária por mais de 30 dias, garantir a partir do 30.º dia, até ao limite de 180 dias, o salário normal daquele, pagando-lhe durante esse período o que faltar, para além do que receber de outras entidades responsáveis;
- i) Permitir, para o desempenho das actividades sindicais, a livre circulação dos elementos da direcção dos sindicatos nas instalações fabris, devendo estes anunciar a sua entrada;
- j) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para o seu uso;
- l) Organizar anualmente um programa de formação e reciclagem, o qual deverá ter em atenção as prioridades e necessidades da empresa. Este programa de formação poderá abranger, nomeadamente:
  - 1) Cursos, seminários, congressos ou estágios a realizar no País ou estrangeiro;



- 2) Trabalho de formação ou investigação específicos a realizar na empresa, individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;
  - 3) Análise sistemática ou não de publicações de carácter técnico de interesse no campo específico da actividade profissional;
- m) Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, continuar a remunerá-los, tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, de acordo com o disposto na lei;
  - n) Enviar o produto das quotizações sindicais até ao dia 10 de cada mês, nos termos e condições estabelecidos na legislação em vigor;
  - o) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
  - p) Pôr à disposição dos trabalhadores local adequado da empresa para reuniões que pretendam efectuar no exercício dos seus direitos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações do trabalhador, nomeadamente:

- a) Desempenhar com proficiência as funções que assumiu;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste AE e das normas que o regem;
- d) Cumprir as disposições sobre a segurança no trabalho;
- e) Desempenhar dentro das horas regulamentares do trabalho o serviço do colega ausente por doença, licença ou outras causas, sempre que o exijam motivos atendíveis da empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opôr-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos na lei, com prévia comunicação ao sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens aos trabalhadores;

- f) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que eventualmente, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto de desobediência ao disposto nesta cláusula constitui violação da lei do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Alteração temporária do contrato)

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a empresa pode, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Transferência para outro local de trabalho)

1 — A empresa, salvo o acordo do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais sérios ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências feitas dentro da própria empresa, desde que o novo local de trabalho se situe a menos de 5-km.

3 — Quando qualquer trabalhador seja transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, dever-se-á contar para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

4 — A cessação de actividade da empresa para a qual o trabalhador foi transferido nas condições do número anterior confere-lhe o direito à reintegração na empresa transferente sem qualquer perda de regalias.

5 — No caso de mudança, total ou parcial, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas no prazo de 60 dias.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### (Do exercício da actividade sindical na empresa)

Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, nos termos legais.

## CAPÍTULO V

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### (Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo será de 40 horas, distribuídas por 5 dias consecutivos, sem prejuízo dos períodos de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por um período não inferior a 1 hora e nunca superior a 2 horas.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### (Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário será prestado nos termos e limites legais.

3 — Em caso de interrupção forçada do trabalho por motivo de força maior durante qualquer período diário de trabalho (normal ou extraordinário), interrupção essa que não possa conduzir à situação de inlabor, a empresa pagará integralmente os salários normais.

4 — A situação de inlabor só poderá verificar-se a partir de 3 dias consecutivos de interrupção do trabalho e terá de ser devidamente justificada pela empresa ao Ministério do Trabalho e ao sindicato.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### (Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com o aumento de 50 % da retribuição normal nas primeiras 2 horas diárias e 75 % nas seguintes.

2 — Para o cálculo do valor/hora normal, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

3 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### (Isenção do horário de trabalho)

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderá ser concedida a isenção de horário de trabalho sempre que a natureza das suas funções o justifique.

2 — Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — Aos profissionais isentos de horário de trabalho não poderá ser concedida retribuição especial inferior à legalmente definida.

4 — O pagamento da retribuição especial é devido definitivamente se o trabalhador tiver estado em regime de isenção de horário de trabalho pelo período de 3 anos seguidos ou 4 anos alternados compreendidos num período de 6 anos, não se considerando para os efeitos aqui previstos o tempo de isenção anterior a 1 de Agosto de 1976.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e feriados previstos neste acordo.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### (Execução de funções de diversos graus)

Quando da aplicação do quadro de definição de funções e graus de responsabilidade da cláusula 6.<sup>a</sup> acontecer que as ocupações, enquadramento e relações de trabalho existentes, desempenhadas e exercidas com regularidade, sejam características de mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### (Substituição)

1 — Sempre que um trabalhador, já ao serviço da empresa, substitua outro trabalhador que desempenhe outras funções a que corresponde retribuição superior, tem direito a receber, enquanto as desempenhar, esta retribuição.

2 — Se o desempenho das funções referidas no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de 2 anos, o trabalhador, quando regressar ao exercício das primitivas funções, manterá o direito à retribuição superior que recebia.

3 — Se o desempenho das funções referidas no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção em relação a esta de todos os efeitos desde o dia que começou a desempenhá-las.

4 — Não conta para aplicação do número anterior o tempo durante o qual o trabalhador esteve a substituir um colega ausente por doença, acidente de trabalho, serviço militar ou férias.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### (Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber na época de Natal um subsídio correspondente a 1 mês de retribuição.

2 — No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte de subsídio proporcional ao tempo decorrido no ano da cessação do contrato.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar ou estiverem doentes, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do serviço militar os trabalhadores receberão por inteiro o subsídio desse ano.

6 — O subsídio para os trabalhadores com retribuição variável será calculado com base no salário médio nos últimos 6 meses ou no tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 20 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5 se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

#### Cláusula 21.ª

##### (Deslocações — Pequenas deslocações)

1 — São pequenas deslocações para o efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino à partida desse mesmo local.

#### Cláusula 22.ª

##### (Deslocações para local de trabalho que não seja o habitual)

1 — A empresa, respeitadas as condições do número seguinte, poderá para o efeito de deslocação até ao local de trabalho que não seja o habitual estipular hora de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de 1 hora.

2 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte em que exceder o montante por eles normalmente gasto, quando prestem serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;
- b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo do trajecto e espera, na parte em que exceder o período normal de deslocação.

#### Cláusula 23.ª

##### (Grandes deslocações no continente, regiões autónomas e estrangeiro)

1 — São grandes deslocações aquelas que não permitem a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações no continente:

- a) À retribuição que auferem no local de trabalho habitual;
- b) A um subsídio de 400\$/dia;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 15.ª;
- e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 dias de deslocação, seguidos ou interpolados, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa;
- f) Os trabalhadores deslocados têm direito, enquanto durar a deslocação, a um seguro de acidentes pessoais no valor de 4 000 000\$, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente.

3 — Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações às regiões autónomas ou estrangeiro, além das condições particulares a acordar na altura da deslocação:

- a) À retribuição que auferem no local de trabalho habitual;
- b) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 dias de deslocação, seguidos ou interpolados;
- c) Os trabalhadores deslocados têm direito, enquanto durar a deslocação, a um seguro de acidentes pessoais no valor de 4 000 000\$, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente;
- d) Ao pagamento de todas as despesas resultantes de doença, incluindo despesas de viagem e repatriamento sanitário do corpo.

## CAPÍTULO VI

#### Cláusula 24.ª

##### (Feriados)

1 — São feriados:

- a) 1 e 18 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 e 1, 8 e 25 de Dezembro;
- b) O dia em que cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, a quinta-feira de Ascensão.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em dia de descanso ou feriado)

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito a descansar num dos 3 dias seguintes e a receber o dia em que trabalhou com aumento de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia feriado dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com o aumento de 200 % sobre a retribuição normal.

3 — Quando se verifique a situação prevista no n.º 2 da cláusula anterior, os trabalhadores que tiverem de prestar serviço terão direito a receber o dia com o aumento de 100 % sobre a retribuição normal.

4 — Para efeitos desta cláusula a retribuição diária normal (RD) é calculada pela fórmula:

$$RD = \frac{RM \text{ (Retribuição mensal)}}{30}$$

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos em cada ano civil, e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 30 dias de férias.

2 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, comunicando-a ao trabalhador com uma antecedência mínima de 30 dias.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar as férias, a empresa pagará a remuneração respeitante às férias e o respectivo subsídio.

5 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar terão direito a gozar 30 dias de férias e receber o respectivo subsídio.

6 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio serão pagos, salvo se o trabalhador pretender utilizar a faculdade, legalmente prevista, de as gozar nos 3 primeiros meses do ano seguinte.

7 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio, proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

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

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

Antes do início de férias, e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores o subsídio equivalente a 1 mês de retribuição. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de ordenado que se efectue até ao início das férias.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Faltas)

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

2 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção da referida na alínea g) do n.º 1 da cláusula 30.<sup>a</sup>, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a 1 dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas logo que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas:

- a) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b) As faltas motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais;
- c) As faltas dadas no exercício de funções em instituições de segurança social ou na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão ou subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação respectiva;
- d) As faltas dadas por motivo de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, genros, noras, sogros, enteados e padrastos, durante 5 dias;

- e) As faltas dadas por motivo de falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos, cunhados ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos;
- f) As faltas motivadas pela realização de provas de frequência ou exames finais em cursos de valorização profissional, durante os dias em que se efectuem as provas;
- g) As faltas dadas por ocasião do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- h) As faltas dadas por altura do nascimento de filhos, durante 3 dias;
- i) As faltas determinadas pela participação em reuniões da comissão paritária ou de comissões de conciliação para que seja convocado;
- j) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela Covina;
- k) As faltas motivadas pela comparência a consultas médicas, durante o tempo considerado indispensável;
- l) As faltas motivadas por doação benévola de sangue, no dia da doação.

2 — Os prazos referidos nas alíneas d) e h) contam-se a partir do dia imediato àquele em que o trabalhador teve conhecimento do acontecimento, mantendo o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia do conhecimento.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Consequências da falta)

1 — As faltas não justificadas 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 grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 dias interpolados no período de 1 ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

3 — Sempre que o trabalhador falte injustificadamente nos dias anterior e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a estes.

4 — Sempre que o trabalhador falte injustificadamente no dia imediatamente a seguir ao dia de descanso, perde também a retribuição referente a este.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam

os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a Previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar segredo profissional.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a Previdência.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores)

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20 % se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

## CAPÍTULO VII

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação constará de documento, em duplicado, assinado pelo trabalhador e pela empresa e será enviada cópia ao sindicato.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### (Caducidade)

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Concluindo-se o trabalho para que foi celebrado;
- c) Por reforma do trabalhador;
- d) Por morte do trabalhador.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### (Com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de procedimento disciplinar.

3 — O processo disciplinar será escrito, e no caso de haver lugar a nota de culpa, esta conterá obrigatoriamente a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, e bem assim a realização das diligências por ele solicitadas.

4 — Findo o processo e independentemente da sua tramitação legal, a respectiva decisão será comunicada ao sindicato.

5 — Só serão atendidos os factos e circunstâncias invocadas na nota de culpa.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### (Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

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

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### (Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

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

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### (Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

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

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

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

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o

trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Trabalho feminino)

São assegurados às mulheres para além dos direitos constantes deste acordo ou das leis gerais do trabalho, mais os seguintes:

- a) Não desempenhar sem diminuição da retribuição durante a gravidez e até 4 meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado;
- b) Faltar 90 dias consecutivos na altura do parto sem redução do período de férias e da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela caixa) nem prejuízo da antiguidade, e decorrido aquele período sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos legais;
- c) 2 horas diárias, em princípio, uma no período da manhã e outra de tarde, para tratar do seu filho, até que este atinja a idade de 12 meses. A utilização destas 2 horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

### CAPÍTULO VIII

#### Previdência e abono de família

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

A entidade patronal e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão pontualmente para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

### CAPÍTULO IX

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança no trabalho)

A empresa deverá observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directrizes das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Assistência médica)

A empresa disporá de serviços médicos privativos que assegurem o rigoroso cumprimento do disposto na lei, tendo por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

### CAPÍTULO X

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Sanções)

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até 12 dias consoante a gravidade da falta e culpabilidade do infractor;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve nos termos legais.

4 — A empresa deverá comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula no prazo de 5 dias após a aplicação e os motivos que as determinam.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos ou caixas de previdência ou comissões paritárias;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos mesmo com pré-aviso ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até 2 anos, depois de qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até 5 anos após o termo das

funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando não as venha exercendo.

3 — Se a entidade patronal aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de 5 anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho.

#### Cláusula 48.ª

##### (Consequências da aplicação de sanções abusivas)

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva, indemnizará o trabalhador nos termos legais.

#### Cláusula 49.ª

##### (Comissões paritárias — Constituição e competência)

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por 2 membros, 1 em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste acordo.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de 3, sem direito de voto nem participação da discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias após a publicação deste acordo, a identificação do seu representante.

4 — Cada uma das partes dispõe de 1 voto.

5 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, anunciará à outra, com a antecedência de 15 dias e com proposta expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho, para publicação;
- c) Essas resoluções, uma vez aplicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

6 — No restante aplica-se o regime estabelecido na lei em vigor.

#### Cláusula 50.ª

##### (Da garantia de manutenção de regalias anteriores)

Da aplicação do presente acordo não deverá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa

de categoria ou grau e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular e permanente existentes à data de entrada em vigor deste acordo, salvo os casos regulamentados neste AE.

## CAPÍTULO XI

### Cláusula 51.ª

#### (Reclassificação dos engenheiros técnicos)

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor do presente acordo fica a empresa obrigada a apresentar ao sindicato outorgante a reclassificação de todos os engenheiros técnicos ao seu serviço por ele representados.

2 — Os engenheiros técnicos que não aceitem a reclassificação deverão apresentar, no prazo de 45 dias à empresa, por intermédio do sindicato, a respectiva reclamação, devidamente fundamentada, devendo aquela dar uma resposta, também devidamente fundamentada, no prazo de 45 dias.

3 — A reclassificação acordada terá efeitos retroactivos à data de entrada em vigor do presente acordo.

### Cláusula 52.ª

#### (Revogação da regulamentação colectiva anterior)

O presente acordo considera-se globalmente mais favorável do que a regulamentação colectiva anterior, pelo que a mesma se considera para todos os efeitos revogada.

## ANEXO I

### Tabela salarial

Grau 6 .....	80 000\$00
Grau 5 .....	70 000\$00
Grau 4-B .....	62 000\$00
Grau 4-A .....	59 000\$00
Grau 3-B .....	55 000\$00
Grau 3-A .....	50 000\$00
Grau 2 .....	40 000\$00
Grau 1-B .....	34 000\$00
Grau 1-A .....	30 000\$00

Santa Iria da Azoia, 24 de Novembro de 1981.

Pela Covina — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Fensiq — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação do Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

Adalberto R. da Eira.

Depositado em 18 de Dezembro de 1981, a fl. 164 do livro n.º 2, com o n.º 359/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.



**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares  
(divisão de confeitaria)  
e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria), e por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não serão abrangidos por este CCT os trabalhadores de escritório e cobradores, representados, respectivamente, pelos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório dos Distritos do Porto e Aveiro e pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares, que exerçam funções nos distritos do Porto e Aveiro.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência e denúncia)**

1 — Este contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigorará pelo período de 24 meses, salvo se período inferior vier a ser estabelecido por lei.

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Setembro de 1981, podendo ser revista anualmente. Esta retroacção não terá reflexos directos ou indirectos nas demais cláusulas de expressão pecuniária.

3 — A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorrido, respectivamente, 20 ou 10 meses sobre a data da sua publicação, conforme se trate de revisão global ou de revisão intercalar das remunerações mínimas.

4 — A denúncia, feita por escrito, será acompanhada de proposta de alteração, devendo a outra parte responder no decurso de 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

6 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível em qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Admissão)**

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do CCT são as previstas no anexo II deste contrato.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Período experimental)**

1 — A admissão dos profissionais é sempre feita a título experimental por um período de 15 dias durante o qual qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente de invocação de justa causa e sem qualquer indemnização ou aviso prévio.

2 — No caso dos trabalhadores admitidos para cargos de alta complexidade técnica ou quadros superiores, poderão ser acordados, por escrito, períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 45 dias.

3 — Sempre que, nos termos do disposto no n.º 2, o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 8 dias.

4 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente a 1 mês de retribuição.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

6 — Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Admissão para efeitos de substituição)**

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período

de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.

2 — A retribuição ao substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4 — A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

5 — Considera-se automaticamente admitido com carácter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à actividade efectiva do substituído, e a data de admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

6 — O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua actividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de 8 dias úteis, devendo a empresa, neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Obrigatoriedade de admitir preferencialmente candidatos desempregados)

1 — Quando a entidade patronal entender admitir ao seu serviço qualquer profissional deverá dar preferência, em igualdade de circunstâncias, entre todos os candidatos apresentados, àqueles que se encontrem em situação de desemprego provado.

2 — Poderão consultar o registo de desempregados dos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e a manter sempre em dia o registo de desempregados, com indicação das casas onde foram empregados, motivo de despedimento, ordenados que recebem e datas em que foram despedidos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Relações nominais e quadro de pessoal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter nos termos e às entidades previstas na lei, dentro de 75 dias após a entrada em vigor do presente contrato e até 20 de Abril de cada ano, uma relação nominal do pessoal ao seu serviço abrangido por este contrato, para verificação do quadro.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante o prazo de 15 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou à caixa de previdência respectiva.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Dotações mínimas)

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as previstas no anexo II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Acesso e promoções)

1 — A entidade patronal obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respectiva categoria.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade;
- b) Para os cargos de chefia, as entidades patronais ouvirão previamente os trabalhadores que vão ser chefiados pelo profissional.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Preenchimento de vagas por promoção interna)

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente

no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho, prevenção de doenças profissionais e ainda às condições de salubridade previstas na lei;

- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;
- f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 46.ª;
- h) Dispensar e facilitar nos termos da lei e deste contrato o exercício da respectiva actividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária ou das comissões de conciliação e julgamento e dirigentes das instituições de previdência;
- i) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho desde que haja possibilidade de englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidentes de trabalho;
- j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respectivo;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador do respectivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem;
- m) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- n) Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador quando o mesmo, apresentando razões válidas, tiver consciência que o seu cumprimento poderá pôr seriamente em risco a sua integridade física, os bens patrimoniais da empresa ou seja contrária à sua deontologia profissional.

#### Cláusula 13.ª

##### (Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;
- d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao controle da produção, nos termos da lei e deste contrato, e a todas as actividades inerentes a uma aturada vigilância sobre actos de eventual sabotagem económica;
- f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;
- g) Contribuir e ou executar, na medida do possível, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 14.ª

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho ou da retribuição dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente;
- d) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados, comissionistas sem retribuição certa mínima, ou em regime e tempo parcial, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo se os trabalhadores forem admitidos para cargos ou postos de trabalho de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, ouvida a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, salvo o disposto nas cláusulas 15.ª, 16.ª e 17.ª;

- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos para fornecimento de seus ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir 1 trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;
- j) Opor-se ao exercício do controle de gestão tal como vem definido constitucionalmente e vier a ser regulamentado na lei ordinária;
- l) Intervir por qualquer meio na organização sindical dos trabalhadores e na organização dos trabalhadores dentro da empresa;
- m) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;
- n) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.

2 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada na cláusula 58.<sup>a</sup>

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Transferência do local de trabalho — Princípio geral)

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento)

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com a sua inteira concordância por escrito em documento donde constem as condições e termos dessa transferência, salvo se desta não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou se a transferência for motivada por mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os 4 meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — Em caso de transferência do local de trabalho, a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Transferências individuais)

1 — Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não sejam motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os 4 meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

### CAPÍTULO IV

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 — Sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, o período normal de trabalho semanal será de 45 horas.

2 — A duração normal de trabalho em cada dia não pode exceder 9 horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis é obrigatório o trabalho extraordinário, podendo o trabalhador, mesmo nestes casos, recusar a sua prestação, mediante apresentação de razões ponderosas.

3 — A empresa poderá recorrer apenas, por cada trabalhador, ao máximo de 50 horas extraordinárias em cada semestre, não podendo as horas não prestadas num semestre acumular para os seguintes. De igual modo, não é considerado o conjunto de horas de todos os trabalhadores para este cômputo, mas sim referido individualmente a cada trabalhador.

4 — Em prestação de trabalho extraordinário haverá um intervalo de 15 minutos entre o período normal e o período de trabalho extraordinário, que contará, para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador terá direito a descansar num dos 3 dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6 — A realização de horas extraordinárias, assim como o motivo que as origina, será obrigatoriamente registada em livro próprio.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se for nocturno, incluindo já o acréscimo legal;
- c) 200 %, se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja nocturno.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário nos casos em que é obrigatório. O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho extraordinário, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4 — Nos casos em que o trabalho extraordinário é obrigatório e se prolongue para além de 2 horas será assegurada ao trabalhador uma refeição.

5 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1 — Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado nos períodos de abertura e termo do estabelecimento, não podendo, no entanto, ser compelido a prestar serviço em dias de descanso semanal ou feriados.

#### CAPÍTULO V

##### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Retribuição mínima)

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos dos anexos III e III-A.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Tempo e forma de pagamento)

1 — O pagamento a cada trabalhador deve ser efectuado até 1 hora antes do fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

O nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da caixa de previdência, de sócio de sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas ao trabalho normal, às horas extraordinárias, ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, às diuturnidades, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, excepto se o trabalhador pedir ou der o seu acordo a pagamento por cheque ou transferência bancária.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

1 — Sempre que um trabalhador execute com regularidade os serviços de diferentes categorias, escalões ou classes, receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

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

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento por escrito ao trabalhador, a quem será entregue um duplicado com destino ao sindicato respectivo.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes em categorias mais elevadas não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste gênero quando não ocorra por um período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, exceder 200 horas durante 1 ano.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber o ordenado estabelecido para a categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias de calendário, o substituto manterá o direito a retribuição igual à da categoria do substituído quando finda a substituição regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença e para cumprimento do serviço militar.

3 — Após 1 mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com a apresentação do trabalhador substituído.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito a 1 diuturnidade de 700\$ por cada 3 anos de permanência na mesma categoria profissional até ao limite de 5 diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

4 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma categoria profissional contar-se-á desde a data do ingresso na mesma.

5 — Porém, com a publicação deste contrato, o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade, nos termos do n.º 1, ainda que o respectivo

tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional seja superior a 3 anos.

6 — Quando o trabalhador ingresse noutra profissão ou categoria profissional aplica-se o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula deixando de subsistir as anteriores diuturnidades. Ao trabalhador não pode, porém, ser diminuído o valor do montante global da retribuição efectiva anterior acrescido do valor das diuturnidades já vencidas à data da mudança de profissão ou categoria profissional.

7 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito a diuturnidades na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa.

8 — O disposto nos números anteriores não prejudicará direitos adquiridos por força de regimes mais favoráveis e já praticados à data da publicação do presente contrato.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal, entre 15 e 20 de Dezembro, um subsídio, em dinheiro, de valor igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores admitidos depois de 1 de Janeiro do ano a que se refere o subsídio têm direito a receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

3 — No caso da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá sempre direito a receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no próprio ano da cessação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias, além do número de meses completos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT auferirão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

2 — O subsídio de turnos anteriormente praticado nas empresas para os fogueiros fica expressamente revogado pela presente convenção, beneficiando aqueles apenas do subsídio previsto no número anterior.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas)

Aos caixas e cobradores é atribuído um abono mensal para falhas de 750\$, a pagar independentemente do ordenado.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### a) Descanso semanal e feriados

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### (Descanso semanal)

1 — O descanso semanal é ao domingo, havendo 1 dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira, se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo, a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito.

3 — Logo que a partir da vigência deste CCT, e num período de 6 meses, seguidos ou interpolados, se atingirem, em média, por cada trabalhador da mesma profissão 20 horas de trabalho extraordinário ao sábado, esse facto justifica que o descanso complementar passe a ser fixado em alternativa, para parte dos trabalhadores ao sábado e segunda-feira.

4 — Passando a trabalhar-se normalmente ao sábado, e havendo mais que 1 trabalhador da mesma profissão, elaborar-se-á uma escala de distribuição nos dias de sábado e segunda-feira por acordo dos trabalhadores.

5 — Para efeito do cômputo da média de horas extraordinárias referidas no n.º 3 não é contabilizado o trabalho praticado em regime de turnos.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### (Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado de tradição local ou de sedé do distrito onde o trabalho é prestado.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### (Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos 3 dias seguintes e a receber um acréscimo de 200 % sobre a sua retribuição normal.

2 — Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

#### b) Férias

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### (Duração das férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 30 dias de calendário.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — No ano da admissão, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4 — O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, a entidade patronal e a comissão sindical fixam as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com acordo da entidade patronal, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação monetária equivalente ao período de férias e respectivo subsídio a que tiver direito, nos termos deste contrato.

7 — Para efeitos do número anterior, deverão ser consideradas férias vencidas e não gozadas as proporcionais ao número de meses de serviço prestado no ano de ingresso no serviço militar, além das do ano anterior, caso as não tenha gozado.

8 — No ano em que regresse do serviço militar o trabalhador gozará um período de 30 dias de férias remuneradas e receberá um subsídio de igual montante.

9 — A entidade patronal elaborará obrigatoriamente um mapa de férias, que afixará nos locais de trabalho até 31 de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

10 — Os trabalhadores poderão acumular 2 anos de férias, desde que desejem gozá-las nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

11 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

12 — Com excepção do previsto no n.º 3 desta cláusula, o direito a férias é absolutamente irrenunciável, não podendo o trabalhador substituí-lo por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade.

13 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

14 — A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

15 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério do Trabalho, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeitos de férias, nos termos legais.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1 — Antes do início das suas férias os profissionais abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio, em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato, não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior do que o fixado nesta cláusula.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por férias não gozadas)

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano de cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a uma e outras, além das indemnizações a que tiver direito por efeito da cessação.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação nas normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a 1 dia de trabalho os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção das referidas nas alíneas c) e g) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 5 dias, no primeiro caso, e pelo menos na véspera, no segundo.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou seu representante para o efeito, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de cargos ou actividades sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representem os trabalhadores no interior da empresa;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afins no primeiro grau da linha recta, durante 5 dias;
- e) Falecimento de parentes ou afins da linha recta ou segundo grau da linha colateral, durante 2 dias;
- f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao falecimento das pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino durante todo o dia em que os mesmos ocorrerem;
- h) Durante 2 dias por ocasião do nascimento de filhos;
- i) Doação de sangue a título gracioso durante 1 dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) Até 8 horas por mês, seguidas ou alternadas, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;
- l) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente, quando não haja equipa de prevenção na corporação respectiva.



## Cláusula 38.<sup>a</sup>

### (Consequência das faltas justificadas ou autorizadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) da cláusula anterior, para além do crédito de horas previsto na lei;
- b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto pelo respectivo esquema de previdência ou seguro;
- c) As dadas nos termos da alínea j) da cláusula anterior.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova, bem como as que não sejam comunicadas nos termos do n.º 3 da cláusula 36.<sup>a</sup>

## Cláusula 39.<sup>a</sup>

### (Faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o profissional assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, constituindo infracção disciplinar quando reiteradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 33.<sup>a</sup>

3 — O subsídio de férias previsto na cláusula 34.<sup>a</sup> não será reduzido quando haja diminuição do período de férias.

## Cláusula 40.<sup>a</sup>

### (Consequências por falta de veracidade dos factos alegados)

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infracção disciplinar grave.

## Cláusula 41.<sup>a</sup>

### (Impedimentos prolongados)

Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

## CAPÍTULO VII

### Cessaçãõ do contrato de trabalho

## Cláusula 42.<sup>a</sup>

### (Cessaçãõ do contrato de trabalho)

Nesta matéria as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente e para esse efeito se reproduz a actual, nos números seguintes:

#### I — Causas da cessaçãõ

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

#### II — Cessaçãõ do contrato por mútuo acordo das partes

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

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

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

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

5 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

#### III — Cessaçãõ do contrato individual de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### IV — Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

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

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada.

#### V — Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### VI — Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

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

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

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

#### VII — Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador

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

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

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio pagará à outra parte,

a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

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

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número anterior, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no anterior, não exoneram a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### a) Trabalho feminino

##### Cláusula 43.ª

###### (Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outra regalia concedida pela empresa, por lei ou contrato:

- a) Durante o período da gravidez e até 3 meses após o regresso às suas funções na empresa é vedado às mulheres o desempenho de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas, altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados, tendo que, após comunicação médica, ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria, escalão, classe ou grau;
- b) Por ocasião do parto uma licença de 90 dias, que poderá ter início a 1 mês do parto,

podendo a trabalhadora, sempre que o deseje, gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois do parto e sem que a licença, nesta alínea prevista, incorra em prejuízo da sua retribuição total. Em caso de aborto ou parto nado-morto, a licença não poderá exceder 30 dias, cabendo ao médico graduar o seu período;

- c) Interromper o trabalho diário pelo total de 2 horas repartido por um máximo de 2 períodos para assistência e aleitação aos filhos, durante os 6 primeiros meses após o parto, sem que dessa interrupção advenha diminuição de retribuição, sendo os ditos períodos de interrupção da exclusiva escolha da trabalhadora;
- d) É vedado às trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos e a todas as parturientes a prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas;
- e) Para os trabalhadores em regime de turnos, é vedado o trabalho antes das 7 horas e depois das 23 horas;
- f) As trabalhadoras grávidas têm direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem prejuízo da retribuição total, podendo a entidade patronal exigir documento comprovativo.

#### b) Trabalho de menores

##### Cláusula 44.ª

###### (Princípio geral)

1 — Só poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que hajam completado 14 anos de idade, salvo em casos em que é prevista maior idade mínima.

2 — Não podem os menores ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 23 horas.

##### Cláusula 45.ª

###### (Exames médicos)

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ser aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

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

##### Cláusula 46.ª

###### (Trabalhadores-estudantes)

1 — A entidade patronal, ouvidos os delegados sindicais e os trabalhadores da secção respectiva, dispensará o trabalhador, sem prejuízo da retribuição, até

1 hora e meia por dia, quando dela justifique necessidade para assistir às aulas, tendo em atenção o tempo gasto na viagem e a tomada de refeição. A entidade patronal concederá ainda o gozo interpolado do período de férias, conforme as conveniências do trabalhador.

2 — Os estudantes podem, sem perda de retribuição, faltar nos dias de prestação de provas de exame e ainda até 6 dias consecutivos ou não, em cada ano civil, para preparação dos mesmos.

3 — A entidade patronal poderá retirar as regalias consignadas nesta cláusula desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas, se as houver, determine a sua reprovação.

## CAPÍTULO IX

### Previdência, abono de família e regalias sociais

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

Nesta matéria as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter permanente ou regular, quer por sua iniciativa, quer por disposição legal ou convencional, anteriormente aplicáveis.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de alimentação)

Os trabalhadores terão direito ao subsídio de alimentação que for praticado na empresa para o pessoal de laboração, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Infracção à disciplina)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respectivos contratos individuais de trabalho.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorrido 1 ano sobre a data em que teve lugar.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, ou directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

1 — O processo disciplinar deve iniciar-se até 30 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2:

- a) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção para a sua residência habitual conhecida da entidade patronal, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados;
- b) Se, porém, o trabalhador estiver ausente da sua residência habitual por motivo de férias, doença ou outro atendível e desde que demonstrado, o prazo referido no n.º 3 só se iniciará após o regresso à sua residência;
- c) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 15 dias após a recepção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de após esse prazo não ser considerada.

4 — É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas.

5 — O número máximo de testemunhas a inquirir é de 10, podendo o trabalhador arrolar 5 e a entidade patronal outras 5.

6 — Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, sempre que existam e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que deverá pronunciar-se no prazo de 4 dias úteis após a recepção.

7 — A entidade patronal ou seus representantes e aquele ou aqueles pelos mesmos designados como instrutores do processo disciplinar deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada no número anterior que se tiver pronunciado.

8 — A decisão só pode ser proferida decorridos 10 dias sobre o termo do prazo fixado no antecedente n.º 6 e deve ser comunicada por escrito ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

9 — A falta de audiência pessoal do trabalhador interessado e de entrega ao mesmo da decisão final nos termos do número anterior, bem como o não início do processo nos termos do n.º 1, constitui nulidade insuperável do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respectivo processo.

10 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

11 — A suspensão referida no número anterior não poderá ultrapassar a data da decisão.

12 — Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos, com intenção de vexar o trabalhador, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de remuneração;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 5 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

3 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Caducidade da acção e prescrição da acção disciplinar)

A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Comunicação das sanções)

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato, no prazo máximo de 8 dias.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Recurso)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o tribunal do trabalho competente.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não deva obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo não lhe possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de inspecção ou fiscalização;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Presunção de abusividade)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos na cláusula anterior.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Indemnização pelas sanções abusivas)

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

- a) Se a sanção aplicada for a repreensão registada, o pagamento de uma indemnização ao trabalhador de 2500\$;
- b) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado neste contrato.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se o cumprimento das cláusulas anteriores.

## CAPÍTULO XI

### Deslocações

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efectuá-las, invocando razões ponderosas.

4 — O ponto anterior não se aplica para os trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Pequenas e grandes deslocações)

1 — Consideram-se deslocações todas aquelas que, além de 1 hora por cada percurso fora dos limites do horário normal e numa distância superior a 60 km, por estrada, não permitam a ida e regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limites da zona de actividade.

2 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

3 — Para efeitos do n.º 1, considera-se zona de actividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exerce as suas funções específicas.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Pagamento das despesas de transporte do local de trabalho ao destino e regresso;
- b) Pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;
- c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coefi-

ciente 0,24 sobre o preço da gasolina super que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa, quando essa deslocação for esporádica, poderá o trabalhador exigir este seguro durante o tempo de deslocação.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.

2 — As empresas manterão inscritos na folha de pagamento da caixa de previdência, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro)

1 — As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) A retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;
- b) Ajuda de custo de 100\$ por dia de deslocação no continente e ilhas e de 200\$ no estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;
- c) Ao pagamento, durante o período efectivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavandaria e alimentação, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza, directa e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;
- d) A 1 dia de folga, com retribuição, por cada período de 15 dias, seguidos de deslocação;
- e) A efectuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho; havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho extraordinário. Quando entre o local habitual de trabalho e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes colectivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;
- f) No continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozá-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes às viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;

- g) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 62.<sup>a</sup>;
- h) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida, no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge, ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

3 — Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Cobertura dos riscos de doença)

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respectiva caixa de previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como às regalias da cláusula 64.<sup>a</sup>, enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Inactividade do pessoal deslocado)

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade patronal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1 — Os trabalhadores têm direito de escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2 — Se a escolha recair no local da residência habitual, o vencimento do trabalhador, durante o período das referidas férias, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3 — Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que ele esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4 — O tempo de viagem não será contado como férias se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao seu local habitual de trabalho.

5 — Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens e ao pagamento do tempo gasto nesta para tratar de assuntos judiciais inadmissíveis.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Responsabilidade das empresas)

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;
- c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;
- d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Responsabilidades dos trabalhadores)

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

## CAPÍTULO XIII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Legislação aplicável)

Enquanto não sair nova legislação sobre a higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor, nomeadamente: Decreto-Lei n.º 46 932, de 28 de Março de 1966; Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966; Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969; Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965; Decreto n.º 360/71, de 3 de Fevereiro; Decreto n.º 243/73, de 25 de Agosto, e Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Comissão de higiene e segurança)

1 — Nas empresas em que tal se mostre necessário existirão comissões de segurança.

2 — Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de 4 no total.

3 — As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste contrato, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sobre contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade patronal e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Regulamento de higiene e segurança)

1 — A comissão prevista na cláusula anterior deverá elaborar, no prazo de três meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho e dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a entidade patronal fornece, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Equipamento individual)

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

## CAPÍTULO XIV

### Actividade sindical

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade



de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

## CAPITULO XV

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Reclassificação profissional)

A entidade patronal procederá, 60 dias após a publicação deste CCT, à atribuição das categorias e classes profissionais de acordo com as respectivas funções nele descritas, não se considerando válidas, para este efeito, quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas neste CCT.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Manutenção das regalias anteriores)

Salvo os casos especificamente previstos na lei, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Prevalência de normas)

Com o presente CCT consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes sectores e que estejam expressamente reguladas neste CCT.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Revisão)

O presente CCT, embora publicado integralmente por força de alteração do âmbito, constitui uma revisão da matéria pecuniária do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1978, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 1979, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 28 de Agosto de 1980.

Nestes termos, as partes consideram e acordam em que a próxima revisão poderá abranger quaisquer matérias do contrato.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Retroactivos)

O pagamento dos retroactivos decorrentes do estipulado na cláusula 2.<sup>a</sup>, n.º 2, deve ser feito no prazo máximo de 90 dias após a publicação deste contrato, em 3 prestações iguais e mensais.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Serviços administrativos

*Chefe dos serviços administrativos/chefe de escritório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, 2 ou mais profissionais das categorias previstas na alínea seguinte.

*Chefe de departamento ou chefe de divisão.* — É o trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe dos serviços administrativos ou chefe de escritório, tendo sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou chefia escritórios, quando anexos a fábricas, filiais ou armazéns, salvo se o número de profissionais de escritório for inferior a 5.

*Chefe de contabilidade/técnico de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos com vista à determinação dos custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora e certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, Diário e Razão (livros ou mapas) ou o que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Ajudante de guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns dos serviços enumerados na alínea anterior.

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

*Escriturário especializado.* — É o trabalhador que, exclusiva e permanentemente, é encarregado de velar pela aplicação da legislação do trabalho, da previdência e fiscal e de assegurar o processamento dos respectivos encargos, bem como de recolher e elaborar elementos estatísticos exigidos pelas entidades oficiais ou solicitados pela empresa.

*Caixa.* — É o trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo, ainda que interinamente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Escriturário.* — É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde nenhuma das categorias anteriores, embora as apoie.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

*Inspector administrativo.* — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Chefe do centro de processamento e recolha de dados.* — É o trabalhador que, sob a dependência directa dos gestores ou administradores de empresa, superintende no trabalho de análise, funcional e de aplicação, colabora na análise de sistemas e tem a seu cargo a orientação dos restantes profissionais de informática da empresa, bem como a supervisão técnica e administrativa de todas as suas tarefas, e ao qual cabe a superior determinação de organização, recursos e funcionamento do centro de tratamento e recolha de dados da empresa. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático

da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponível; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações e fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

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

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla o computador, quer através da consola, quer através do equipamento periférico apropriado (cartões, banda, discos, etc.). Prepara o computador para a execução dos programas, nomeadamente através da introdução das instruções apropriadas necessárias à execução. Tem a seu cargo a operação do equipamento periférico de entradas e saídas de dados, nomeadamente aquele que funciona *in line* com a unidade central de processamento.

*Controlador de aplicação.* — É o trabalhador que assegura a ligação do serviço de informática com os utilizadores, com vista ao correcto funcionamento das aplicações no computador. Nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e actualiza ficheiros-mestres. Controla e verifica a qualidade e exactidão dos documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação.

*Programador mecanográfico ou de peri-informática.* — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação, estabelece as fichas de dados e resultados. Pode ter a seu cargo a programação

lógica das máquinas de recolha de dados, minicomputadores de tarja magnética, minicomputadores de escritório, terminais ou qualquer outro tipo de máquinas periféricas programáveis.

**Operador mecanográfico.** — É o trabalhador que opera e controla o equipamento mecanográfico clássico, bem como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, preparando a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido, assegurando o funcionamento do sistema de alimentação, vigiando o funcionamento e executando o trabalho conforme as indicações recebidas, recolhendo os dados obtidos, registando o trabalho realizado e comunicando superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**Perfurador-verificador.** — É o trabalhador que opera máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que são posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados efectuando tarefas semelhantes àquelas que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

**Operador de máquinas de contabilidade.** — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

**Correspondente em línguas estrangeiras.** — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

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

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

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados e registados por outrem e, acessoriamente, serviço de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

**Telefonista.** — É o trabalhador que opera numa cabina operadora ou central, ligando e interligando chamadas telefónicas e, sem sair do seu local de trabalho, realiza outros serviços relacionados com a sua função.

**Contínuo.** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir.

## Fogoeiros

**Encarregado de fogueiro.** — O trabalhador que exerça as funções de encarregado terá uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros o mínimo de 3 profissionais com esta categoria. As funções de encarregado são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

**Fogueiro.** — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer beneficiação nos geradores, auxiliares e acessórios na central de vapor.

**Ajudante ou chegador.** — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

## ANEXO II

### Condições profissionais específicas

#### I — Serviços administrativos

##### A) Condições mínimas de admissão

a) **Profissionais de escritório.** — As habilitações mínimas para os profissionais de escritório são, em princípio, as do curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que tenham duração não inferior àqueles e preparem para o desempenho de funções da profissão, exceptuando-se aqueles que, à data da entrada em vigor do presente CCT, já exerciam a profissão. A prova do exercício da profissão poderá ser feita mediante simples declaração do sindicato respectivo. A idade mínima é de 18 anos.

b) **Profissionais de informática.** — As habilitações exigíveis são os cursos apropriados de formação profissional, ou formação prática profissional equivalente, devidamente comprovada. A idade mínima é de 18 anos.

c) **Cobreadores.** — Idade mínima de 21 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

d) **Telefonistas.** — Idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas 6.º ano de escolaridade obrigatória, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

e) *Paquete*. — Idade não inferior a 14 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

f) *Contínuos*. — Idade não inferior a 18 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou o exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

g) *Porteiros e guardas*. — Idade não inferior a 21 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou o exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

*Nota*. — No que respeita às habilitações mínimas, a sua opinião não será obrigatória para as entidades patronais com estabelecimentos em concelhos onde não existam escolas que habilitem para os cursos referidos.

## B) Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de, pelo menos:

a) 1 profissional com a categoria de chefe de escritório ou chefe dos serviços administrativos nos escritórios em que haja mais de 30 trabalhadores;

b) 1 profissional com a categoria de chefe de departamento ou de divisão nos escritórios em que haja um mínimo de 20 trabalhadores;

c) 1 profissional classificado, pelo menos, como chefe secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de 6 profissionais de escritório.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 5 % dos profissionais de escritório existentes;

b) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de densidades que se segue, podendo, contudo, o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes;

c) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos escriturários ou equiparados.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeito de classificação.

## C) Acesso obrigatório

1 — Profissionais de escritório e correlativos:

a) Têm acesso obrigatório à classe imediata os profissionais que completarem 4 anos no exercício em qualquer das classes seguintes:

Terceiro-escriturário;

Segundo-escriturário.

b) Os estagiários, logo que completem 2 anos de estágio ou 22 anos de idade, são promovidos a terceiros-escriturários;

c) Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas, caso não tenham as habilitações necessárias para ingressarem na carreira de escriturários;

d) Os dactilógrafos, logo que completem 2 anos de permanência na categoria ou 24 anos de idade, serão promovidos à categoria de terceiro-escriturários, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções;

e) O perfurador-verificador até 4 anos de permanência na categoria terá para efeitos de retribuição a equiparação a terceiro-escriturário, de 4 anos e mais anos, a segundo-escriturário;

f) Os cobradores de 2.ª classe são promovidos a cobradores de 1.ª no fim de 4 anos na classe de 2.ª;

g) Os telefonistas de 2.ª serão promovidos a telefonistas de 1.ª no fim de 4 anos na classe de 2.ª Este regime não se aplica aos trabalhadores das empresas em que exista só uma classe de telefonistas por força da aplicação do anterior CCT, embora as novas admissões fiquem sujeitas ao regime ora estipulado.

2 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, nenhum profissional poderá ascender a mais do que uma classe de cada vez, contando-se, no entanto, para essa promoção todo o tempo de permanência na categoria ou classe à data da entrada em vigor do contrato.

3 — Os profissionais de informática, mecanografia e operadores de máquinas de contabilidade beneficiarão do mesmo regime de promoção dos escriturários.

## D) Quadro de densidades dos escriturários

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário	-	-	-	1	1	1	1	2	2	2
Segundo-escriturário	-	1	1	1	2	2	2	2	2	3
Terceiro-escriturário	1	1	2	2	2	3	4	4	5	5

## II — Fogueiros

1 — As categorias profissionais abrangidas por este CCT serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Fogueiro, para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste CCT.

3 — Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão para a condução de geradores de vapor.

4 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física necessária para o exercício da mesma.

## III — Contagem de tempo

Nas promoções, bem como nas equiparações, para efeitos de retribuição, previstos no presente anexo II, conta-se todo o tempo que o trabalhador tiver na classe ou categoria, incluindo o anterior à data da entrada em vigor do CCT.

**ANEXO III**  
**Tabela salarial**

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas	
		A	B
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços administrativos .....	24 200\$00	23 200\$00
II	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro ..... Inspector administrativo ..... Chefe de contabilidade ..... Técnico de contas .....	22 500\$00	21 300\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador de computador .....	21 200\$00	20 100\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Programador de máquinas mecanográficas ou peri-informáticas ..... Secretária de direcção ..... Escriturário especializado ..... Fogoeiro-encarregado .....	20 000\$00	18 900\$00
V	Caixa ..... Controlador de aplicação ..... Escriturário de 1.ª ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador de computador ..... Ajudante de guarda-livros ..... Fogoeiro de 1.ª ..... Operador mecanográfico ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª .....	18 500\$00	17 450\$00
VI	Cobrador de 1.ª ..... Escriturário de 2.ª ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Fogoeiro de 2.ª ..... Perfurador-verificador de 1.ª .....	17 450\$00	16 450\$00
VII	Cobrador de 2.ª ..... Escriturário de 3.ª ..... Perfurador-verificador de 2.ª ..... Telefonista de 1.ª .....	16 450\$00	15 400\$00
VIII	Fogoeiro de 3.ª .....	15 000\$00	14 000\$00
IX	Contínua (maior de 21 anos) ..... Porteiro ..... Guarda ..... Chegador ..... Dactilógrafo ..... Estagiário .....	14 000\$00	13 000\$00
X	Contínuo (menor de 21 anos) ..... Servente de limpeza .....	12 000\$00	11 000\$00
XI	Paquete de 17 anos .....	9 600\$00	8 700\$00
XII	Paquete de 16 anos .....	8 800\$00	7 700\$00
XIII	Paquete de 15 anos .....	7 900\$00	6 900\$00

**Critério diferenciador das tabelas**

1 — A tabela A aplica-se às empresas cuja facturação foi, em média, igual ou superior a 75 000 contos nos últimos 3 anos; aplica-se a tabela B às empresas que tenham facturado valor inferior àquele quantitativo.

2 — Por força da alteração ao montante de facturação diferenciador das tabelas previsto no n.º 1, não poderão passar a praticar a tabela B aquelas empresas que actualmente praticam a tabela A.

Lisboa, 3 de Dezembro de 1981.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Divisão de Confeitaria:

(Assinatura ilegível.)

Pela Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sitese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

Stesdis — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

Sitesc — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;

Sindicato dos Fogueiros de Terra e Único da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

José Manuel Pereira.

José Manuel Pereira.

**Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

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

Porto e sede da Fesintes, 26 de Novembro de 1981. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 18 de Dezembro de 1981, a fl. 164 do livro n.º 2, com o n.º 360/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fetese) e outros —  
Alteração salarial**

**Cláusula 1.ª****(Âmbito)**

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.ª****(Área)**

A área territorial de aplicação do presente contrato define-se pelos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Leiria e ainda pelo concelho de Vila Nova de Ourém.

**Cláusula 3.ª****(Classificação dos estabelecimentos)**

1 — Para todos os efeitos deste contrato, as empresas e ou estabelecimentos são integrados nos seguintes grupos:

**Grupo A:**

Hotéis de 5 estrelas;

Complexos e ou conjuntos turísticos e ou hoteleiros;

Aldeamentos turísticos de luxo;

Apartamentos turísticos de luxo;

Restaurantes, cafés e similares de luxo;

Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras de categoria infe-

rior, caso em que adquirirão a categoria correspondente);  
Clubes de 1.ª;  
Casinos.

**Grupo B:**

Hotéis de 4 estrelas;  
Hotéis apartamentos de 4 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 1.ª;  
Apartamentos turísticos de 1.ª;  
Restaurantes, cafés e similares de 1.ª;  
Abastecedores de aeronaves;  
Albergarias;  
Estalagens de 5 estrelas;  
Fábricas de refeições;  
Parques de campismo de 4 estrelas.

**Grupo C:**

Hotéis de 3 estrelas;  
Hotéis apartamentos de 3 e 2 estrelas;  
Estalagens de 4 estrelas;  
Pensões de 4 estrelas;  
Motéis de 3 e 2 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 2.ª classe;  
Parques de campismo de 3 e 2 estrelas;  
Restaurantes, cafés e similares de 2.ª classe;  
Clubes de 2.ª classe.

**Grupo C-1:**

Hotéis de 2 estrelas;  
Pensões de 3 estrelas.

**Grupo D:**

Hotéis de 1 estrela;  
Pensões e similares de 2 estrelas;  
Restaurantes, cafés e similares de 3.ª;  
Restaurantes, cafés e similares sem interesse para o turismo (inclui casas de pasto e de vinhos, estabelecimentos de comidas e bebidas, etc.);  
Parques de campismo de 1 estrela.

**Grupo E:**

Pensões e similares de 1 estrela;  
Casas de hóspedes, casas de dormidas e outras sem interesse para o turismo;  
Pequeníssimas empresas.

2 — São havidas como pequeníssimas empresas as que tendo um estabelecimento da espécie e categoria dos especificados no grupo D não empreguem mais de 5 trabalhadores; os proprietários e ou sócios que trabalhem regular e efectivamente nessas empresas e ou estabelecimentos, para os fins deste número, consideram-se como trabalhadores.

3 — Os hotéis de 1 estrela em caso algum poderão ser incluídos, por força do número anterior, no grupo das pequeníssimas empresas.

4 — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros dos diversos grupos referidos no n.º 1 incluem, nomeadamente, os que não tendo serviço de restaurante, se designam de residenciais.

**Cláusula 4.ª**

**(Denúncia e revisão)**

1 — Este contrato entra em vigor, nos termos da lei, e vigorará pelo prazo de 2 anos.

2 — A tabela salarial constante do anexo I produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1981 e vigorará por um período de 12 meses.

3 — A denúncia pode ser feita desde que tenham decorridos 20 ou 10 meses sobre a data da publicação do clausulado e anexos e da tabela salarial, respectivamente.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada da proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e a restante documentação serão enviados às demais partes contratantes, por carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes terão de enviar às partes denunciantes uma resposta escrita, até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a resposta.

8 — As negociações iniciar-se-ão, obrigatoriamente, no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

9 — Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

Coimbra, 9 de Dezembro de 1981.

Pelo Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo:  
*Adelino de Moura Carvalho.*

Pela Fetesec — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
*António Bernardo C. Mesquita.*

Pela Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
*António Bernardo C. Mesquita.*

Pela Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro:  
*(Assinatura ilegível.)*

**ANEXO I**

**Níveis de remuneração**

**Nível XIV:**

Director de hotel.

**Nível XIII:**

Assistente de direcção.  
Chefe de cozinha.  
Director de alojamento.  
Director artístico.  
Director comercial.  
Director de golfe.  
Director de pessoal.

Director de produção.  
Director de restaurante.  
Director de serviços.  
Director de serviços técnicos.  
Subdirector de hotel.  
Técnico de *catering*.  
Analista de informática.

Nível XII:

Chefe de mestre pasteleiro.  
Chefe de pessoal.  
Chefe de recepção.  
Director de pensão.  
Subchefe de cozinha.  
Supervisor de bares.  
Assistente de operações (AA).  
Chefe de departamento, de divisão ou serviços.  
Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos.  
Chefe de manutenção de golfe.  
Contabilista.  
Desenhador projectista.  
Encarregado geral (CC).  
Programador de informática.  
Secretário de golfe.  
Técnico industrial.

Nível XI:

Chefe de *barman/barmaid*.  
Chefe de compras/ecónomo.  
Chefe de controle.  
Chefe de mesa.  
Chefe de portaria.  
Chefe de *snack*.  
Controlador de operações.  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Encarregado de refeitório.  
Encarregado (restaurantes e similares).  
Supervisor (AA).  
Subchefe de recepção.  
Assistente operacional.  
Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção.  
Chefe de movimento.  
Chefe (químicos).  
Chefe de secção de escritórios.  
Desenhador com 6 ou mais anos.  
Desenhador de publicidade e artes gráficas.  
Encarregado de animação e desportos.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de construção civil.  
Encarregado de electricista.  
Encarregado fiscal (CC).  
Encarregado fogueiro.  
Encarregado metalúrgico.  
Encarregado geral de garagem.  
Encarregado de obras (CC).  
Medidor orçamentista coordenador.  
Guarda-livros.  
Programador mecanográfico.  
Tesoureiro.

Nível X:

Controlador.  
Escanção.  
Governanta geral de andares.  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>

Subchefe de mesa.  
Caixa.  
Cabeleireiro completo.  
Cabeleireiro de homens.  
Capataz de campo.  
Capataz de rega.  
Chefe de *bowling*.  
Chefe de equipa (CC).  
Chefe de equipa de electricistas.  
Chefe de equipa de metalúrgicos.  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Encarregado de pessoal de garagens.  
Encarregado de telefones.  
Encarregado termal.  
Enfermeiro.  
Especialista (químicos).  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.  
Medidor orçamentista com mais de 6 anos.  
Monitor de animação e desportos.  
Mestre marítimo.  
Operador de computador.  
Operador mecanográfico.  
Primeiro-escriturário.  
Secretária de direcção.

Nível IX:

*Barman/Barmaid* de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de balcão.  
Chefe de cafetaria.  
Chefe de gelataria.  
Chefe de sala (AA).  
Chefe de *self-service*.  
Controlador de *room-service*.  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de *snack* de 1.<sup>a</sup>  
Governanta de andares.  
Governanta de rouparia/lavandaria.  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>  
Porteiro de 1.<sup>a</sup>  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup>  
Ajudante de guarda-livros.  
Amassador.  
Apontador.  
Bate-chapas de 1.<sup>a</sup>  
Caixeiro de 1.<sup>a</sup>  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>  
Cobrador.  
Desenhador entre 3 e 6 anos.  
Empregado de consultório.  
Empregado de inalações.  
Empregado de secção de fisioterapia.  
Encarregado de parque de campismo.  
Entalhador.  
Especializado (químicos).  
Estagiário de operador de computador.  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.  
Estucador de 1.<sup>a</sup>  
Estofador de 1.<sup>a</sup>  
Expedidor de transportes.  
Fiel de armazém.  
Fogueiro de 1.<sup>a</sup>  
Forneiro.  
Marceneiro de 1.<sup>a</sup>  
Massagista terapêutico de recuperação e sauna.  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>



Mecânico de 1.<sup>a</sup> (madeiras).  
 Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>  
 Medidor orçamentista entre 3 a 6 anos.  
 Motorista.  
 Motorista marítimo.  
 Oficial cabeleireiro.  
 Oficial cortador.  
 Oficial electricista.  
 Oficial impressor de litografia.  
 Oficial ladrilhador de 1.<sup>a</sup>  
 Oficial polidor de mármore de 1.<sup>a</sup>  
 Oficial polidor de móveis de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de contabilidade.  
 Operador de registo de dados.  
 Operador de *telex*.  
 Operário polivalente.  
 Primeiro-pedreiro.  
 Primeiro-pintor.  
 Radiotécnico.  
 Recepcionista de garagem.  
 Segundo-escriturário.  
 Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
 Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
 Soldador de 1.<sup>a</sup>  
 Telefonista de 1.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Assador/grelhador.  
*Barman/barmaid* de 2.<sup>a</sup>  
 Cafeteiro.  
 Cavista.  
 Chefe de copa.  
 Controlador-caixa.  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
 Despenseiro.  
 Empregada de andares/quartos.  
 Empregado de balcão.  
 Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>  
 Empregado de *snack* de 2.<sup>a</sup>  
 Pasteleiro de 3.<sup>a</sup> (só restaurantes e similares).  
 Porteiro de 2.<sup>a</sup>  
 Trintanário.  
 Recepcionista de 2.<sup>a</sup>  
 Arquivista técnico.  
 Aspirante amassador.  
 Aspirante forneiro.  
 Banheiro nadador-salvador.  
 Bate-chapas de 2.<sup>a</sup>  
 Caixa de balcão (comércio).  
 Caixeiro de 2.<sup>a</sup>  
 Calista.  
 Canalizador de 2.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de toscos de 2.<sup>a</sup>  
 Chefe de *caddies*.  
 Conferente (comércio).  
 Desenhador até 3 anos.  
*Disc-jockey*.  
 Empregado de armazém.  
 Empregado de *bowling*.  
 Empregado de compras.  
 Encarregado de jardim.  
 Encarregado de vigilantes.  
 Engomador/controlador.  
 Entregador de ferramentas, materiais/produtos.  
 Estagiário de impressor de litografia.  
 Estagiário de máquinas de contabilidade.

Estagiário de operador mecanográfico.  
 Estagiário de operador de registo de dados.  
 Esteticista.  
 Estofador de 2.<sup>a</sup>  
 Estucador de 2.<sup>a</sup>  
 Florista.  
 Fogueiro de 2.<sup>a</sup>  
 Ladrilhador de 2.<sup>a</sup>  
 Maquinista de força motriz.  
 Marcador de jogos.  
 Marceneiro de 2.<sup>a</sup>  
 Marinheiro.  
 Massagista de estética.  
 Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de frios ou ar condicionado de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>  
 Medidor orçamentista até 3 anos.  
 Oficial de barbeiro.  
 Operador de chefe de zona.  
 Operador de máquinas auxiliares.  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup>  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>  
 Polidor de mármore de 2.<sup>a</sup>  
 Polidor de móveis de 2.<sup>a</sup>  
 Pré-oficial electricista.  
 Preparador-embalador (AA).  
 Recepcionista de golfe.  
 Segunda-telefonista.  
 Semiespecializado (químicos).  
 Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
 Soldador de 2.<sup>a</sup>  
 Terceiro-escriturário.  
 Tratador-conservador de piscinas.

#### Nível VII:

Ajudante de despenseiro/cavista.  
 Bagageiro.  
 Banheiro de termas.  
 Bilheteiro.  
 Buvete.  
 Copeiro com mais de 20 anos e mais de 2 anos.  
 Costureira.  
 Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Duchista.  
 Empregado de balneários.  
 Empregado de gelados.  
 Empregado de mesa/balcão de *self-service*.  
 Empregado de refeitório.  
 Encarregado de limpeza.  
 Engomador.  
 Estagiário de cozinha do 4.<sup>o</sup> ano.  
 Guarda de acampamento turístico.  
 Guarda florestal.  
 Guarda de parque de campismo.  
 Jardineiro.  
 Lavador.  
 Oficial de rega.  
 Operador de máquinas de golfe.  
 Porteiro (restaurantes, cafés e similares).  
 Porteiro de serviço.  
 Roupeiro.  
 Tratador de cavalos.  
 Vigia de bordo.  
 Vigilante.  
 Abastecedor de carburantes.  
 Ajudante de motorista.  
 Caixeiro de 3.<sup>a</sup>

Fogueiro de 3.<sup>a</sup>  
Lavador-garagista.  
Lubrificador.  
Manipulador (ajudante de padaria).  
Meio-oficial barbeiro.  
Tirocinante (TD) do 2.<sup>o</sup> ano.  
Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas).

#### Nível VI:

Ascensorista com mais de 18 anos.  
Copeiro com mais de 20 anos e menos de 2 anos.  
Empregada de limpeza.  
Estagiário de cozinheiro do 3.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de pasteleiro do 3.<sup>o</sup> ano.  
Mandarete com 18 ou mais anos.  
Ajudante de cabeleireiro.  
Ajudante de electricista.  
Caddie com 18 ou mais anos.  
Caixeiro-ajudante.  
Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano.  
Engraxador.  
Estagiário de escriturário do 2.<sup>o</sup> ano.  
Guarda de garagem.  
Guarda de lavabos.  
Guarda de vestiário.  
Manicura.  
Moço de terra.  
Operador heliográfico do 2.<sup>o</sup> ano.  
Peão.  
Pedicura.  
Praticante de cabeleireiro.  
Praticante de construção civil do 3.<sup>o</sup> ano.

#### Nível V:

Estagiário de *barman/barmaid* do 2.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de cozinheiro do 2.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de pasteleiro do 2.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de recepcionista do 2.<sup>o</sup> ano.  
Chegador do 3.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de escriturário do 1.<sup>o</sup> ano.  
Operador heliográfico do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante de construção civil do 2.<sup>o</sup> ano.  
Tirocinante (TD) do 1.<sup>o</sup> ano.

#### Nível IV:

Estagiário de *barman/barmaid* do 1.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de cafeteiro (1 ano).  
Estagiário de cavista (1 ano).  
Estagiário de controlador (1 ano).  
Estagiário de controlador-caixa (6 meses).  
Estagiário de cozinheiro do 1.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de despenseiro (1 ano).  
Estagiário de empregado de balcão (1 ano).  
Estagiário de empregado de mesa (1 ano).  
Estagiário de empregado de *snack* (1 ano).  
Estagiário de pasteleiro do 1.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de preparador-embalador (1 ano) (AA).  
Estagiário de recepcionista do 1.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de porteiro (1 ano).  
Praticante de armazém.  
Praticante de construção civil do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante de metalúrgico.  
Caixeiro estagiário (1 ano).  
Copeiro com mais de 18 anos.

#### Nível III:

Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de construção civil dos 2.<sup>o</sup> e 3.<sup>o</sup> anos.  
Chegador do 2.<sup>o</sup> ano.  
Copeiro com menos de 18 anos.

#### Nível II:

Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos (1 ano).  
Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de controlador/caixa com 18 ou mais anos (6 meses).  
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de empregada de andares/quartos com 18 ou mais anos (6 meses).  
Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos (1 ano).  
Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos (1 ano).  
Aprendiz de empregada de rouparia/lavandaria com 18 ou mais anos (6 meses).  
Aprendiz de empregado de *self-service* com 18 ou mais anos (6 meses).  
Aprendiz de empregado de *snack* com 18 ou mais anos (1 ano).  
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de preparador/embalador com mais de 18 anos (1 ano) (AA).  
Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos (1 ano).  
Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos do 1.<sup>o</sup> ano.

Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 2.º ano.  
 Aprendiz da construção civil (1 ano).  
 Aprendiz de electricista.  
 Aprendiz de metalúrgico com 18 ou mais anos.  
 Aprendiz de padaria.  
 Chegador do 1.º ano.  
 Caixeiro-aprendiz com 18 ou mais anos (1 ano).

Nível 1:

Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos do 1.º ano.  
 Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos (1 ano).  
 Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 1.º ano.  
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 1.º ano.  
 Aprendiz de controlador/caixa com menos de 18 anos (1 ano).  
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 1.º ano.  
 Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 1.º ano.

Aprendiz de empregada de andares/quartos com menos de 18 anos (1 ano).  
 Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos (1 ano).  
 Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos (1 ano).  
 Aprendiz de empregada de rouparia/lavandaria com menos de 18 anos (6 meses).  
 Aprendiz de empregado de *self-service* com menos de 18 anos (1 ano).  
 Aprendiz de empregado de *snack* com menos de 18 anos (1 ano).  
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos do 1.º ano.  
 Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos (1 ano).  
 Aprendiz de preparador-embalador com menos de 18 anos (1 ano) (AA).  
 Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 1.º ano.  
 Ascensorista até 18 anos.  
 Mandarete com menos de 18 anos.  
 Aprendiz de construção civil com menos de 1 ano.  
 Aprendiz de metalúrgico com menos de 18 anos.  
*Caddie* com menos de 18 anos.  
 Caixeiro aprendiz com menos de 18 anos (1 ano).

Tabela salarial

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo C1	Grupo D	Grupo E1
XIV .....	33 300\$00	30 000\$00	26 500\$00	24 800\$00	21 250\$00	20 500\$00
XIII .....	25 500\$00	24 000\$00	22 750\$00	21 600\$00	19 250\$00	18 500\$00
XII .....	20 600\$00	20 000\$00	19 250\$00	18 900\$00	16 400\$00	15 800\$00
XI .....	18 600\$00	17 900\$00	17 400\$00	16 900\$00	14 250\$00	13 600\$00
X .....	17 500\$00	16 700\$00	16 200\$00	15 900\$00	13 850\$00	13 250\$00
IX .....	16 550\$00	15 750\$00	15 400\$00	14 600\$00	12 700\$00	11 800\$00
VIII .....	14 400\$00	14 000\$00	13 400\$00	12 750\$00	11 500\$00	10 900\$00
VII .....	12 600\$00	12 150\$00	11 750\$00	11 600\$00	10 850\$00	10 600\$00
VI .....	11 750\$00	11 350\$00	11 100\$00	10 850\$00	10 700\$00	10 450\$00
V .....	11 200\$00	11 000\$00	10 850\$00	10 700\$00	10 600\$00	9 100\$00
IV .....	11 100\$00	10 900\$00	10 700\$00	10 600\$00	9 200\$00	8 500\$00
III .....	10 900\$00	10 700\$00	9 100\$00	8 600\$00	8 150\$00	8 100\$00
II .....	10 700\$00	8 400\$00	7 900\$00	7 700\$00	7 300\$00	7 000\$00
I .....	7 200\$00	6 750\$00	6 600\$00	6 500\$00	6 300\$00	6 100\$00

Notas

1— Aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos C, C-1, D e E aplica-se a tabela salarial do grupo C; aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos A e B, aplicam-se as tabelas dos grupos A e B, respectivamente.

2— Aos estabelecimentos da restauração e similares e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de classificação turística mais elevada, resulte a aplicação de grupo de remuneração superior.

3— As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato serão equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhes aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais ao nível respectivo.

4— a) O estágio para escriturário terá a duração de 3 anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.  
 b) Os escriturários de 3.º e de 2.º ingressam automaticamente na categoria profissional imediata, logo que completem 3 anos de permanência naquelas categorias.

5— As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela salarial e a data da sua publicação poderão fazê-lo em 4 prestações, nos 4 meses seguintes à publicação da presente tabela.

ANEXO II

Aprendizagem e estágio — Duração

I — Aprendizagem

A) Idade de admissão (menos de 18 anos)

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cozinheiro .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	I II
Pasteleiro .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	I II
Recepcionista .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	I II
<i>Barman/barmaid</i> .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	I II
Dispenseiro .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	I II
Cavista .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	I II
Controlador .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	I II
Porteiro .....	1 ano	-	I
Empregado de mesa .....	1 ano	-	I
Empregado de <i>snack</i> .....	1 ano	-	I
Empregado de balcão .....	1 ano	-	I
Controlador-caixa .....	1 ano	-	I
Caixeiro .....	1 ano	-	I
Cafeteiro .....	1 ano	-	I
Empregada de andares/ quartos .....	1 ano	-	I
Empregada de roupa/lavandaria .....	6 meses	-	I
<i>Self-service</i> .....	1 ano	-	I
Preparador-embalador(AA)	1 ano	-	I

B) Idade de admissão (com 18 anos ou mais)

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cozinheiro .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	II III
Pasteleiro .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	II III

Categorias	Duração	Período	Níveis
Recepcionista .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	II III
<i>Barman/barmaid</i> .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	II III
Dispenseiro .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	II III
Cavista .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	II III
Controlador .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	II III
Porteiro .....	1 ano	-	II
Empregado de mesa .....	1 ano	-	II
Empregado de <i>snack</i> .....	1 ano	-	II
Empregado de balcão .....	1 ano	-	II
Controlador-caixa .....	6 meses	-	II
Cafeteiro .....	1 ano	-	II
Empregado de roupa/lavandaria .....	6 meses	-	II
<i>Self-service</i> .....	6 meses	-	II
Empregada de andares/ quartos .....	6 meses	-	II
Preparador-embalador(AA)	1 ano	-	II

II — Estágio

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cozinheiro .....	4 anos	1.º ano 2.º ano 3.º ano 4.º ano	IV V VI VII
Pasteleiro .....	3 anos	1.º ano 2.º ano 3.º ano	IV V VI
Recepcionista .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	IV V
<i>Barman/Barmaid</i> .....	2 anos	1.º ano 2.º ano	IV V
Dispenseiro .....	1 ano	-	IV

## Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda.

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

Porto e sede da Fesintes, 15 de Dezembro de 1981. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível*).

Depositado em 23 de Dezembro de 1981, a fl. 165 do livro n.º 2, com o n.º 361/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cavista .....	1 ano	—	IV
Controlador .....	1 ano	—	IV
Porteiro .....	1 ano	—	IV
Empregado de mesa .....	1 ano	—	IV
Empregado de <i>snack-bar</i> .....	1 ano	—	IV
Empregado de balcão .....	1 ano	—	IV
Controlador-caixa .....	6 meses	—	IV
Cafeteiro .....	1 ano	—	IV
Preparador-embalador(AA) .....	1 ano	—	IV

### CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial

Aos 24 dias do mês de Novembro de 1981, os signatários acordaram na revisão das condições salariais para o sector do comércio de carnes do distrito de Santarém, publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1980, nos termos e condições seguintes:

Aprendiz do 2.º ano .....	6 000\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	4 750\$00
Caixa (mais de 20 anos) .....	8 500\$00
Caixa (menos de 20 anos) .....	7 500\$00
Servente .....	10 700\$00

#### Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT vincula, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

2 — A tabela salarial constante deste CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1982.

#### Tabela salarial

Encarregado geral .....	19 500\$00
Primeiro-oficial .....	16 000\$00
Segundo-oficial .....	12 500\$00
Praticante do 2.º ano .....	9 500\$00
Praticante do 1.º ano .....	8 500\$00

#### ANEXO I

Classificação e integração em níveis de qualificação das funções eminentes no sector, de harmonia com o disposto no artigo 11.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

Níveis	Categorias
2.1 .....	Encarregado geral.
5.2 .....	Oficiais.
6.1 .....	Caixa de balcão.
7.1 .....	Serventes.
	Praticantes.
	Aprendizes.

Santarém, 2 de Dezembro de 1981.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém:

(*Assinatura ilegível*.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

*José António Marques.*

Depositado em 29 de Dezembro de 1981, a fl. 165 do livro n.º 2, com o n.º 362/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre as Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras  
e o Sind. Democrático das Ind. de Panificação, Alimentos e Afins — Rectificação**

Referente à convenção mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 21 de Novembro de 1981, procede-se à rectificação das cláusulas 31.<sup>a</sup>, n.º 2, 37.<sup>a</sup>, alínea c), e 57.<sup>a</sup>, n.º 1.

Assim:

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

São considerados feriados os seguintes dias, de acordo com o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;

1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

.....  
c) As motivadas pelo falecimento de conjuges, pais, filhos, sogros, padrasto, madrasta, genros e noras até 5 dias.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**(Subsídio de refeição)**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 45\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.