REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 18 de Outubro de 2004

III

Série

Número 20

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

Constituição de uma Comissão Técnica para a Elaboração dos Estudos Preparatórios de um Regulamento de Condições Mínimas para as Empresas Madibel e Codibal. 2

Regulamentos de Extensão:

Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial. 2

Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras. 3

Aviso para Emissão de Regulamento de Extensão do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS-Sind. dos Trabalhadores de Actividade Seguradora e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. 3

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS-Sind. dos Trabalhadores de Actividade Seguradora e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. 4

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

Constituição de uma Comissão Técnica para a Elaboração dos Estudos Preparatórios de um Regulamento de Condições Mínimas para as Empresas Madibel e Codibal.

O processo de revisão do Acordo Colectivo de Trabalho entre as Empresas Madibel e Codibal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas-Delegação no Funchal, para as empresas referidas em epígrafe, iniciou-se com a apresentação em 27/10/03 de respectiva proposta pelo Sindicato outorgante.

Iniciadas as negociações, não foi alcançado o acordo das partes.

Solicitada a intervenção conciliatória, foram realizadas várias reuniões. Contudo, revelaram-se frustradas as diligências realizadas pelos Serviços do Governo Regional no sentido de se obter o desbloqueio negocial.

Porque se mantém o impasse negocial que urge resolver, impondo-se como único meio legal de solução do conflito a passagem à fase administrativa.

Considerando que se acham preenchidos os condicionalismo previstos no art.º 578.º do Código do Trabalho e no n.º 1 do art.º 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 Março e em cumprimento do disposto no n.º 2 do art.º 579.º do Código do Trabalho e do n.º 2 do art.º 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, bem como de harmonia com as competências estabelecidas na alínea c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de Setembro, determino:

1 - É constituída uma Comissão Técnica para a elabortação dos estudos preparatórios de um regulamento de Condiçoes Mínimas para as Empresas Madibel e Codibal.

2 - A referida Comissão será integrada pelos seguintes elementos:

- Um representante da Vice-Presidência do Governo Regional;
- Um representante da Secretaria Regional dos Recursos Humanos;
- Um assessor a designar pelas Empresas Madibel e Codibal;
- Um assessor a designar pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas-Delegação no Funchal.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 28 de Setembro de 2004. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Regulamentos de Extensão:

Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 19, de 1 de Outubro de 2004, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 19, III Série, de 1 de Outubro de 2004, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 19, de 1 de Outubro de 2004, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não na associação sindical signatária.

b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

1 - O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Abril de 2004.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 18 de Outubro de 2004. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 19, de 1 de Outubro de 2004, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 19, III Série, de 1 de Outubro de 2004, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 19, de 1 de Outubro de 2004, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não na associação sindical signatária.

b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

1 - O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2004.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 18 de Outubro de 2004. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para Emissão de Regulamento de Extensão do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS-Sind. dos Trabalhadores de Actividade Seguradora e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

Nos termos do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e tendo presente o disposto no art.º 4.º da referida Lei, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de Regulamento de Extensão do CCTentre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS-Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004 e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados nos 15 dias seguintes, ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o respectivo projecto de regulamento:

PROJECTO DE REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOC. PORTUGUESA DE SEGURADORES E O STAS-SIND. DOS TRABALHADORES DA ACTIVIDADE SEGURADORA E OUTROS-ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.° 1.° do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.° 99/2003 de 27 de Agosto e do n. º 2 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.° 575.° e do n.° 1 do art.° 576.°do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS-Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

b) Aos trabalhadores não filiados nas associação sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 18 de Outubro de 2004. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCTentre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS-Sind. dos Trabalhadores de Actividade Seguradora e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

Nos termos do artigo 546.° do Código do Trabalho, as partes outorgantes do contrato colectivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.° 23, de 22 de Julho de 1995, com as alterações subsequentes, a última das quais publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, declaram atribuir prioridade à revisão da matéria de retribuição, pelo que acordam no seguinte:

Artigo 1.º

As cláusulas 48.ª, n.º 2, e 67.ª, n.º 1, passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 48.ª

Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

1 - .....

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

Por diária completa ..... € 64,06;
Por refeição isolada ..... € 10,30;
Por dormida e pequeno-almoço .... € 43,46.

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

.....

Cláusula 67.ª

Subsídio de refeição

1 - A contribuição para o custo da refeição é fixada em € 7,74 diários, por dia efectivo de trabalho.

.....

Artigo 2.º

A tabela salarial referida no anexo IV é substituída pela seguinte:

Tabela salarial para 2004

Níveis	2004
XVI	2 015
XV	1 742
XIV	1 380
XIII	1 140
XII	1 109,50
XI	996
X	927
IX	849.50
VIII	815
VII	781
VI	743
V	699.50
IV	632
III	591,50
II	563,50
I	477

Artigo 3.º

1 - A tabela salarial para 2004 e o subsídio de refeição referido no n.º 1 da clausula 67.ª produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004.

2 - Os valores das despesas efectuadas em serviço em Portugal referidas no n.º 2 da cláusula 48.ª produzem efeitos desde 16 de Fevereiro de 2004.

Artigo 4.º

Os restantes números das cláusulas 48.ª e 67.ª, bem como todas as restantes cláusulas, continuarão a ser objecto de negociação no processo de revisão global do CCT iniciado

com a denúncia efectuada pela Associação Portuguesa de Seguradores em 1 de Abril de 2004, declarando-se, para efeitos do disposto no artigo 543.º, alínea c), do Código do Trabalho, que a área geográfica e o âmbito do sector de actividade e profissional de aplicação são:

a) A área de aplicação da presente convenção é definida por todo o território nacional;
b) O presente CCT aplica-se no âmbito da actividade das empresas de seguros e obriga:

1) As entidades representadas pela associação patronal outorgante;

2) Os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior representadas pelos sindicatos outorgantes;

3) A Associação Portuguesa de Seguradores (APS), o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros de Portugal (SISEP), o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 5.°

O número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva é de 81 e 13 100, respectivamente.

Artigo 6.°

Por imposição do artigo 550.º n.° 1, alínea e), do Código do Trabalho, e exclusivamente para o respectivo efeito, procede-se em anexo a republicação do texto consolidado da convenção colectiva, ficando bem entendido que se mantêm eficazes e válidas as denúncias da mesma, efectuadas pela Associação Portuguesa de Seguradores em 1 de Abril de 2004, relativamente às quais contínua o processo negocial.

Lisboa, 11 de Agosto de 2004.

Pela Associação Portaguesa de Seguradores:

António Paiva de Andrade Reis, presidente.
Alexandra Cristina Sartois Rebelo Cairóis, director-geral.

Pelo Sindicato dos Profssionais da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, presidente.
Maria Fernanda Franchi, vice-presidente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros de Portugal (SISEP):

António Luís Ferreira Correia, presidente-adjunto.
Armindo José Nunes dos Santos, vogal da direcção.
Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal da direcção.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SlNAPSA):

Maria José da Silva Ribeiro, presidente.
José Graça da Silva Morais, vice presidente.
João Augusta Nogueira da Silva, vogal da direcção.

Texto consolidado

Reprodução na integra do CCT entre a APS e os sindicatos de seguros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.° 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.°S 24, de 29 de Junho de 1996, 25, de 8 de Julho de 1997, 25, de 8 de Julho de 1998, 27, de 22 de Julho de 1999, 29, de 8 de Agosto de 2000, 25, de 8 de Julho de 2001, 29, de 8 de Agosto de 2002 - alterações de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e eficácia

Cláusula 1.ª

Áreas de aplicação

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

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1 - Este contrato colectivo de trabalho obriga:

a) Por um lado, as entidades representadas pelas associações patronais outrogantes, no âmbito da actividade das empresas de seguros;
b) Por outro, todos os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior representados pelos sindicatos outorgantes.

2 - Ficam igualmente obrigados por este CCT, por um lado, o Instituto de Seguros de Portugal (ISP), a Associação Portuguesa de Seguradores (APS), o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas (STSSRA), o Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP), o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte (STSN) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço.

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

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor cinco dias depois da publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará por períodos sucessivos de dois anos, até ser substituído por um novo CCT ou decisão arbitral.

2 - A tabela salarial vigorará pelo período que dela expressamente constar.

3 - A denúncia e o processo de revisão deste CCT regem-se pelo disposto na lei aplicável, sem prejuízo do número seguinte.

4 - Desde que qualquer das entidades outorgantes o proponha por escrito, decorridos oito meses do início da eficácia da tabela salarial, as partes iniciarão no 9.º mês contado daquela data contactos pré-negociais tendentes a delimitar o objecto da revisão salarial seguinte.

5 - Tratando-se de revisão que inclua cláusulas sem expressão pecuniária, os prazos referidos no número anterior serão elevados para o dobro, contando-se da data da eficácia da última revisão de idêntica natureza.

6-Na hipótese referida no número anterior, os contactos pré-negociais terão por finalidade delimitar o objectivo da revisão, trocar informações e analisar as matérias a rever.

Cláusula 4.ª

Eficácia

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

2 - As cláusulas 45.ª, 46.ª e 67.ª acompanharão a eficácia e vigência da tabela

CAPÍTULO II

Carreira Profissional e definição de funções

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 5.ª

Condições de admissão

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

a) Ter idade mínima de 16 anos;
b) Ter como habilitações escolares mínimas o 9.º ano ou 11.º ano de escolaridade, ou equivalente consoante a categoria para que é admitido seja ou não inferior a qualificado.

Cláusula 6.ª

Condições de preferência

Têm preferência na admissão e em igualdade de circunstâncias:

a) Os trabalhadores que estejam ou tenham estado ao serviço da entidade patronal há menos de dois anos, na qualidade de contratados a termo, a tempo parcial, ou como trabalhadores temporários e com boa informação de serviço;
b) Os filhos dependentes de Trabalhadores de seguros incapacitados ou falecidos

Cláusula 7.ª

Contratos de trabalho a termo e a tempo parcial

1 - É permitida a contratação de trabalhadores a termo certo ou incerto e a tempo parcial, de acordo com o disposto na lei e no presente CCT.

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

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

sendo:

AC = 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 8.ª

Classificação e níveis salariais 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 - A entidade patronal pode atribuir designações diferentes das previstas neste CCT desde que seja formalmente estabelecida a equivalência dessa designação a uma das previstas.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, pode ser atribuído ao trabalhador nível salarial do anexo II, não correspondente à categoria, desde que superior, não podendo o mesmo ser-lhe posteriormente retirado.

4 - A atribuição de nível salarial superior prevista no número anterior só produzirá efeitos se comunicada, por escrito, ao trabalhador.

5 - As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste CCT e que não resultem do disposto no n.º 3 desta cláusula, poderão ser absorvidos por efeitos de aumentos salariais futuros.

6 - Os trabalhadores que desempenhem a totalidade das funções correspondentes a diversas categorias devem ser dassifcados pelo de nível de remuneração mais elevado, desde que o exercício desta seja regular e contínuo.

7 - As categorias profissionais referidas nos números anteriores e respectivas definições de funções são as constantes do anexo III.

Cláusula 9.ª

Extensão das funções do pessoal semiqualificado

1 - Aos traballladores semiqualificados, como tal 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 efeitos dos números anteriores, presume-se que a ordem foi dada se o trabalhador desempenhar essas funções por período superior a 15 dias de trabalho efectivo, excepto se os delegados sindicais se houverem pronunciado em contrário.

SECÇÃO III

Quadros de pessoal

Cláusula l0.ª

Organização dos serviços administrativos

1 - Em cada unidade de trabalho, como tal definida na organização da empresa, com um número mínimo de cinco trabalhadores e a que corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementaridade, justifica a supervisão de um mesmo responsável, pelo menos um dos trabalhadores terá a categoria mínina de chefe de secção e outro a de subchefe de secção, também como categoria mínima.

2 - O disposto no número anterior não pode ser aplicado quando as funções da secção forem essencialmente de carácter externo.

Cláusula 11.ª

Delegações

1 - É obrigatória a existência em cada delegação fo da sede ou fora dos estabelecimentos de Lisboa ou Porto de um trabalhador de categoria igual ou superior a gerente de delegação, cuja remuneração sera estabelecida, no mínimo, pela forma seguinte e em função do número de trabalhadores que coordena:

a) Até cinco trabalhadores - nível Xl;
b) Mais de cinco trabalhadores - nível Xll.

2 - Para efeitos do número anterior não se induem:

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 termo;
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.

3 - Se o trabalhador coordenar duas ou mais delegações fora da sede ou fora dos estabelecimentos de Lisboa ou Porto terá direito à categoria mínima de gerente de delegação do nível Xll.

4 - Sempre que numa delegação o respectivo gerente coordenar, pelo menos, seis trabalhadores, terá de existir um trabalhador com a categoria mínima de subgerente.

Cláusula 12.ª

Serviços de saúde

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

a) Para técnicos de radiologia:

Até 2500 exames/ano, um técnico;

Até 5000 exames/ano, dois técnicos;

Até 10 000 exames/ano, três técnicos;

Até 20 000 exames/ano, cinco técnicos;

Por cada 5000 exames/ano além de 20 000, mais um técnico;

b) Para técnicos de fisioterapia:

Até 5000 tratamentos/ano, um técnico;

Até 10 000 tratamentos/ano, dois técnicos;

Até 15 000 tratamentos/ano, três técnicos;

Até 20 000 tratamentos/ano, quatro técnicos;

Por cada 5000 tratamentos/ano além de 20 000, mais um técnico.

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

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

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

Cláusula l3.ª

Alterações nos quadros de pessoal

As alterações ocorridas no quadro de pessoal da empresa quanto a categorias, níveis, vencimentos e resultantes da cessação do contrato de trabalho serão comunicadas trimestralmente ao sindicato que representa o trabalhador.

Cláusula 14.ª

Promoções obrigatórias

1 - Os escriturários estagiários e os estagiários de serviços gerais são obrigatoriamente promovidos a escriturários do nível IX e a empregados de serviços gerais, respectivamente, quando completem dois anos de permanência na categoria e na actividade seguradora.

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

3 - Os estagiários comerciais e os peritos estagiários são promovidos, respectivamente, a técnicos comerciais do nível e a peritos do nível IX logo que completem dois anos na categoria e na empresa e promovidos ao nível X logo que completem sete anos de permanência no nível IX.

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

a) Completem sete 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 XI quando completem sete anos de permanência na respectiva categoria.

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

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

8 - Os operadores de máquinas de contabilidade, os operadores e os técnicos de radiologia e de fisioterapia com menos de três anos passam ao nível de retribuição imediatamente superior, ou seja, com mais de três anos, logo que completem três anos na respectiva função.

Cláusula l5.ª

Outras promoções

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

2 - É obrigatória para qualquer promoção não prevista na cláusula l4.ª a audição dos delegados sindicais, que, consultando os trabalhadores directamente interessados na promoção, responderão no prazo máximo de cinco dias úteis.

Cláusula 16.ª

Mudança de quadro dos profissionais semiqualificados

1 - Os profissionais semiqualificados passarão obrigatoriamente, desde que haja vaga, a qualificados ou estagiários paraqualificados logo que obtenham as habi1itações mínimas previstas para o efeito.

2 - O ingresso na nova carreira pode fazer-se pela categoria mínima do quadro onde forem integrados, mantendo o nível de remuneração, quando superior, sendo-lhe aplicável o esquema de promoção obrigatória vigente no quadro de ingresso.

3 - O prémio de antiguidade que eventualmente auferissem como trabalhadores semiqualificados, nos termos dos n.°s 3 e 4 da cláusula 45.ª, mantem-se fixo e só poderá ser absorvido quando forem promovidos ou Ihes for atribuído nível de remuneração superior.

4 -Às mudanças de quadro verificadas nos termos desta cláusula não se aplica o disposto no n.º 2 da cláusula 22.ª

Cláusula l7.ª

Critérios para o preenchimento de vagas

1 - 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.° A competência profissional;
2.° A antiguidade na companhia;
3.° A antiguidade na actividade seguradora.

2 - Em igualdade de circunstâncias será dada preferência aos trabalhadores que possuam cursos de formação profissional específica para a actividade seguradora, ministrados pelas entidades outorgantes ou outras, desde que reconhecidos por aquelas.

Cláusula 18.ª

Tempo de serviço para promoção

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

Cláusula l9.ª

Início dos efeitos da promoção

As promoções produzem efeitos a partir do 1.° dia do mês em que se verificarem.

SECÇÃO V

Interinidade de funções

Cláusula 20.ª

Casos de interinidade

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

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

3 - O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador.

Cláusula 21.ª

Consequências da interinidade

1 - O trabalhador interino receberá um suplemento de ordenado igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado base e o ordenado base da categoria correspondente às funções que estiver a desempenhar.

2 - Aplicar-se-á o disposto no número anterior sempre que a função de chefia seja exercida pela 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 12.ª, n.° 2, alínea a).

4 - Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 15 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 30 dias após a perda de lugar pelo substituído, contados estes a partir da data em que a empresa dela teve conhecimento, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria mínima do CCT, correspondente às funções que internamente vinha exercendo.

SECÇÃO VI

Transferências

Cláusula 22.ª

Transferências

1 - Salvo estipulação em contrário e sem prejuízo do disposto na cláusula 26.ª, a empresa pode transferir qualquer trabalhador para outro posto ou local de trabalho, dentro da mesma localidade ou para a localidade onde reside.

2 - A transferência será precedida de audição dos delegados sindicais e, quando dela resulte mudança de categoria, só poderá ser feita para categoria de ordenado base igual ou superior ao da categoria de onde o trabalhador foi transferido.

3 - Sempre que houver lugar à transferência prevista nos números anteriores, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao menor dos custos em transportes colectivos.

4 - Se da tranferência resultar mudança significativa do seu conteúdo funcional, será garantida ao trabalhador formação adequada às novas funções que lhe forem cometidas.

Cláusula 23.ª

Mudança de quadro

1 - A empresa pode transferir qualquer trabalhador com funções externas ou do quadro comercial para outro quadro e vice-versa.

2 - Quando da transferência resultar alteração da categoria profissional do trabalhador, a empresa fica obrigada a reclassificá-lo de acordo com as novas funções.

3 - A mudança para funções externas ou para o quadro comercial de trabalhadores já ao serviço antes da entrada em vigor deste CCT ficará sujeita a um tirocínio de duração não superior a um ano.

4 - Durante o tirocínio referido no número anterior, a entidade patronal pode reconduzir o trabalhador à situação anterior, aplicando-se, neste caso, o disposto, no n.° 2 da cláusula seguinte.

5 - Se decorrido o período de tirocínio o trabalhador for novamente transferido para outro quadro, manterá o suplemento referido na alínea b) do n.º 5 da cláusula 46.ª, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 24.ª

Consequências da mudança de quadro

1 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCT tinham direito ao suplemento referido na cláusula 46.ª, n.º 5, alínea b), mantêm-no, ainda que sejam transferidos ao abrigo da cláusula anterior.

2 - Os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor deste CCT e a quem seja devido o suplemento referido no número anterior-perdê-lo-ão aquando da mudança, sendo o seu montante absorvido por aumentos salariais posteriores.

3 - O disposto nos números anteriores deixa de ter aplicação se o trabalhador for promovido a categoria ou nível salarial a que corresponda ordenado base igual ou superior ao ordenado base acrescido do suplemento previsto na alínea b) do n.º 5 da cláusula 46.ª que recebia na situação anterior.

Cláusula 25.ª

Transferência por motivo de saúde

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

2 - Os cobradores, por desgaste físico decorrente da sua profissão, devidamente comprovado nos termos do número anterior, têm o direito, mediante pedido escrito, de passar a função interna, mesmo que esta seja de nível inferior logo que perfaçam 45 anos de idade e 15 de serviço na categoria, mantendo, no entanto, o nível de remuneração correspondente à categoria donde são transferidos.

3 - Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato ou sindicato, outro pela entidade patronal e o terceiro pelos serviços médico-sociais, que presidira.

Cláusula 26.ª

Transferência do trabalhador para outra localidade

1 - A transferência de qualquer trabalhador para outra localidade só poderá efectuar-se com a concordância escrita mesmo, sendo previamente ouvidos os delegados sindicais, salvo se se tratar de transferência total da sede ou de qualquer dependencia onde o trabalhador preste 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 - 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 legal.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Período e horários de trabalho

Cláusula 27.ª

Duração do trabalho e organização dos horários

1 - A duração do trabalho semanal é de trinta e cinco horas, com excepção dos trabalhadores electricistas, de hotelaria e de construção civil, para os quais a duração do trabalho semanal é de quarenta horas.

2 - Os horários diários de trabalho serão organizados de modo que não tenham início antes das 8 horas nem termo depois das 20 horas, nem mais de oito horas diárias, excepto para a realização de trabalho por turnos e horários diferenciados.

3 - Os tipos de horários praticáveis na actividade seguradora, nos temos que forem fixados por cada empresa, são os seguintes:

a) Horário normal - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e comuns à generalidade dos trabalhadores;
b) Horário flexível - aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
c) Horário diferenciado - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário são fixos, mas não coincidem com as do horário normal;
d) Horário por turnos - aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores e que, parcial ou totalmente, coincide com o período de trabalho nocturno.

Cláusula 28.ª

Horários especiais

1 - O horário dos trabalhadores semiqualificados, dos serviços comerciais, dos peritos e dos que desempenham funções predominantemente externas, com excepção dos cobradores e pessoal dos serviços de manutenção e assistência, é fixado, sem prejuízo do disposto na cláusula 27.ª, segundo as conveniências de serviço, ouvidos os delegados sindicais.

2 - 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 27.ª, segundo as conveniências de serviço, nomeadamente em regime de turnos ou de horário diferenciado, ouvidos os delegados sindicais.

3 - OS trabalhadores dos serviços de saúde poderão trabalhar por turnos, incluindo sábados e domingos, não podendo, todavia, ultrapassar o limite fixado na cláusula 27.ª

Cláusula 29.ª

Alteração de horário

1 - A entidade patronal pode, por acordo escrito com os delegados sindicais, alterar os horários.

2 - Quando não existam delegados sindicais, a empresa notificará por carta registada, com aviso de recepcao, os sindicatos outorgantes da sua intenção de alterar o horário de trabalho.

3 - Se, decorridos 60 dias sobre a data da notificação referida no número anterior, continuarem a não existir delegados sindicais, a entidade patronal decidirá sobre a alteração do horário, observando os condicionalismos legais.

4 - Salvo para a realização de trabalho por turnos, é vedada a negociação de horários que incluam o trabalho ao domingo ou que não assegurem dois dias consecutivos de descanso semanal.

5 - A prestação de trabalho ao sábado carece do acordo escrito do trabalhador e será remunerada nos termos da cláusula 46.ª, n.º 6, alínea b).

6 - Quando seja praticado horário flexível, a alteração do regulamento deste ou para outro tipo de horário fica sujeita a um pré-aviso de 30 dias, salvo se outro for negociado com os delegados sindicais.

Cláusula 30.ª

Horário de referência

Na falta de acordo entre a fixação dos horários ou se outro não tiver sido fixado nos termos da cláusula anterior, o horário normal será o seguinte:

a) 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;
b) Nas Regiões Autónomas será o compreendido entre as 8 horas e 30 minutos e as 12 horas e entre as13 horas e as 16 horas e 30 minutos.

Cláusula 31.ª

Especialidade quanto aos serviços paramédicos

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

Cláusula 32.ª

Trabalho suplementar

O trabalho suplementar será prestado nos termos legais e remunerado de acordo com o estabelecido nos números seguintes:

1) Se prestado em dia normal e for diurno:

a) Primeira hora - retribuição/hora acrescida de 50% = 150%;
b) Segunda-hora retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %.

2) Se pestado em dia normal e for nocturno:

a) Primeira hora - retribuição/hora acrescida de 87,5% =187,5%;
b) Segunda hora - retribuiçao/hora acrescida de 118,75% =218,75%.

3) Se prestado em dias de descanso semanal e de descanso semanal complementar ou em feriado, terá um acréscimo de 145 % da retribuição normal, num total de 245 %;
4) Para além de cem horas anuais, o trabalho suplementar carece de acordo, prévio e escrito, do trabalhador.

Cláusula 33.ª

Isenção de horário de trabalho

1 - Cumpridas as formalidades legais, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujo desempenho regular das respectivas funções o justifique.

2 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho serão remunerados de acordo com o estabelecido no n.° 6 da cláusula 46.ª.

Cláusula 34.ª

Tolerância de ponto

1 - A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até quinze minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia.

2 - A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até setenta e cinco minutos por mês.

3 - O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos a horário flexível.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 35.ª

Duração e subsídio de férias

1 - Os trabalhadores têm direito anualmente a 25 dias úteis de férias, gozados seguida ou interpoladamente, sem prejuízo do regime legal de compensação de faltas.

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

3 - O subsídio de férias corresponde ao ordenado efectivo do trabalhador em 31 de Outubro do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 36.ª

Escolha da época de férias

1 - Na falta de acordo quanto à escolha da época de férias, a entidade patronal marcá-las-á entre 1 de Junho e 31 de Outubro, ouvidos os delegados sindicais.

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

Cláusula 37.ª

Interrupção do período de férias

1 - As férias são interrompidas em caso de doença do trabalhador ou em qualquer das situações previstas nas alíneas b), c) e d) da cláusula 40.ª, 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 traballhador, 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 38.ª

Feriados

Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 39.ª

Natal e Páscoa

1 - É equiparada a feriado a véspera de Natal.

2 - Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde de Quinta-Feira Santa.

3 - As empresas estão autorizadas a encerrar os seus serviços nos períodos referidos nos números anteriores.

SECÇÃO III

Faltas e outras ausências

Cláusula 40.ª

Faltas justificadas

O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) 11 dias seguidos, exduídos 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) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge ou pessoa com quem vivia maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros;
c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós e netos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos, cunhados ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
d) Dois dias úteis seguidos para os trabalhadores do sexo masculino aquando de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge ou da pessoa com quem vive maritalmente;
e) Dois dias consecutivos para os trabalhadores do sexo masculino por altura do nascimento de filhos;
f) O tempo indispensável à prestação de socorros imediatos, em caso de acidente, doença súbita ou assistência inadiável a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas b) e c), desde que não haja outro familiar que Ihes possa prestar auxílio;
g) O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exerciíio 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;
h) O tempo de ausência indispensável devido à impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, greves no sector dos transportes que o trabalhador habitualmente utilize, declaração de estado de sítio ou emergência e cumprimento de obrigações legais;

i) O tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite de 15 elementos por cada lista;
j) Sempre que prévia ou posteriormente seja autorizado pela entidade patronal.

Cláusula 41.ª

Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva

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

2 - Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, as referidas faltas são, para todos os efeitos, tidas como injustificadas, salvo se o crime cometido resultar de acto ou omissão praticado ao serviço e no interesse da empresa ou 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.

Cláusula 42.ª

Licença com retribuição

1 - Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) Três dias, quando perfizerem 50 anos de idade e 15 anos de antiguidade na empresa;
b) Quatro dias, quando perfizerem 52 anos de idade e 18 anos de antiguidade na empresa;
c) Cinco dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 20 anos de antiguidade na empresa.

2 - Ao número de dias de licença com retribuição serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com excepção de:

a) As justificadas, até cinco por ano;
b) As referentes a internamento hospitalar;
c) As dadas por trabalhadores dirigentes sindicais, nos termos da cláusula 79.ª;
d) As dadas por morte do cônjuge ou pessoa com quem vivia maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros.

3 - Quando o trabalhador reunir os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma e o não fizer perde o direito à licença com retribuição.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho e abonos

Cláusula 43.ª

Classificação de ordenados

Para efeitos deste CCT, entende-se por:

a) Ordenado base - a remuneração mínima estabelecida na respectiva tabela salarial para cada categoria;
b) Ordenado mínimo - o ordenado estabelecido na alínea anterior, acrescido do prémio de antiguidade a que o trabalhador tiver direito;
c) Ordenado efectivo - o ordenado ilíquido mensal, recebido pelo trabalhador, com exclusão do eventual abono para falhas, do pagamento de despesas de deslocação, manutenção e representação, da retribuição por trabalho extraordinário e do subsídio de almoço;
d) Ordenado anual - o ordenado igual a 14 vezes o último ordenado efectivo.

Cláusula 44.ª

Subsídio de Natal

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, 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 62.ª

Cláusula 45.ª

Prémios de antiguidade

1 - Todo o trabalhador, ao completar l0 anos de actividade seguradora, seguidos ou interpolados, prestados às entidades patronais a que este CCT se aplica, terá direito a um prémio de antiguidade.

2 - O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

Ao completar 10 anos, 10%;
Por cada ano completo a mais, 1%;

3 - Todo o trabalhador que, antes de atingir 10 anos completos de serviço na actividade seguradora, permanecer pelo menos quatro anos, seguidos ou interpolados, numa categoria ou categorias que nos termos deste CCT não tenham promoção obrigatória terá igualmente direito a um prémio de antiguidade.

4 - O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

Ao completar quatro 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.° 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.°s 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 majoritário 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 - 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.

9 - Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do 1.° dia do mês em que se completem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 46.ª

Suplementos de ordenado

1 - Todos os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa em tribunal de trabalho ou em comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20%, calculado sobre o ordenado base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior a escriturário do nível X ou a técnico comercial do mesmo nível.

2 - Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, a procuração ou autorização que permitam a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente contas bancárias locais, cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, sejam consideradas prolongamento da mesma.

3 - Quando as situações referidas no n.º 1 não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade, não será devido o suplemento mencionado.

4 - 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 do anexo III tem direito à categoria mínima de escriturário do nível IX e a um suplemento até perfazer o ordenado base do nível XI. Estas funções podem cessar por decisão da entidade junto de quem são exercidas, caso em que o trabalhador será colocado noutro posto de trabalho, seguindo-se, relativamente ao suplemento que vinha recebendo, a regra constante do n.º 10.

5 - Têm direito a um suplemento de 20% sobre o ordenado base da respectiva categoria:

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

6 - Têm direito a um suplcmento de 25% sobre o ordenado base da respectiva categoria:

a) Os trabalhadores isentos de horário de trabalho;
b) Os que prestem trabalho ao sábado.

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

8 - O suplemento por prestação de trabalho ao sábado é acumulável, na totalidade, com quaisquer outros a que o trabalhador tenha direito; os restantes suplementos são acumuláveis até ao máximo de 25% sobre o ordenado base da respectiva categoria.

9 - Os suplementos previstos nesta cláusula são devidos desde o 1.° dia do mês em que se verificou o facto que lhes haja dado origem.

10 - Sem prejuízo do disposto na cláusula 24.ª,sempre que se deixarem de verificar as situações previstas nos números anteriores, os quantitativos pagos a título de suplemento serão absorvidos por aumentos posteriores.

11 - O disposto nesta cláusula, com excepção do n.° 4, não é aplicável ao pessoal dos sindicatos, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis.

SECÇÃO II

Outros abonos

Cláusula 47.ª

Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que exerçam funções de tesoureiro, caixa ou cobrador, bem como os que procedam a pagamentos ou recebimentos em dinheiro, será coberto, até ao limite de 500 000$ anuais, através de contrato de seguro adequado, cujos custos serão suportados pela empresa.

Cláusula 48.ª

Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

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

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

Por diária completa ..... € 64,06;
Por refeição isolada ...,,,,,... € 10,30;
Por dormida e
pequeno-almoço ..... € 43,46.

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

3 - Nos anos 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 0,26 pelo preço em vigor por litro da gasolina sem chumbo com 98 octanas.

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 0,14 pelo preço em vigor do litro da gasolina super sem chumbo.

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 adaptado.

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

11 - Em alternativa ao disposto no número anterior, os trabalhadores dos serviços comerciais ou peritos podem optar por um seguro, custeado pela empresa, do veículo próprio que habitualmente utilizam ao serviço da mesma, cobrindo os riscos "Responsabilidade civil ilimitada", e "Danos próprios", de acordo com o seu valor venal e até ao limite de € 16 000.

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 49.ª

Pagamento de despesas efectuadas em deslocações em serviçoo 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 as mesmas que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A.

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

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

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

SECÇÃO III

Disposição comum

Cláusula 50.ª

Arredondamentos

Sempre que, nos termos deste CCT, o trabalhador tenha direito a receber qualquer importância, salvo as previstas nas cláusulas 48.ª, 49.ª, 66.ª e 67.ª, far-se-á o arredondamento em euros, quando necessário, para a meia dezena de cêntimos ou dezena de cêntimos superior, consoante o valor a arredondar seja inferior ou superior a € 0,05, respectivamente.

CAPÍTULO V

Pensões de reforma e de pré-reforma

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 51.ª

Regime geral

1 - O regime de pensões complementares de reforma por velhice e invalidez, na forma até agora vigente na actividade seguradora, mantém-se aplicável aos trabalhadores que se encontram na situação de reformados e pré-reformados à data da publicação deste CCT.

2 - Aos trabalhadores na situação referida no número anterior continuarão a ser aplicáveis as disposições constantes das cláusulas 52.ª, 54.ª e 82.ª, n.° 3, do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego 1.ª série, n.°

20, de 29 de Maio de 1991, que, exclusivamente para este efeito, se dão por integralmente reproduzidas e constam em anexo a este CCT.

3 - O regime de complementaridade previsto nos n.ºs 1 e 2 deixará de vigorar quando não houver trabalhadores por ele abrangidos.

4 - Aos trabalhadores com contratos de trabalho em vigor à data da publicação do presente CCT será garantido, quando se reformarem ou pré-reformarem na actividade seguradora, o pagamento de uma prestação de pré-reforma ou de uma pensão vitalícia de reforma, calculadas e actualizadas de acordo com o regime previsto nas cláusulas seguintes, independentemente da data da sua admissão, desde que cumprido o período de carência.

5 - As pensões de reforma e as prestações de pré-reforma não são acumuláveis com as indemnizações devidas por acidente de trabalho ou por doença profissional, sem prejuízo de o trabalhador poder, em qualquer altura, optar pela mais favorável.

6 - Para efeito do disposto nas cláusulas 56.ª e 57.ª deste CCT, qualquer fracção de um ano de serviço conta-se como ano completo.

7 - Ficam expressamente excluídos dos regimes de pensões de refroma, bem como do disposto na cláusula 59,ª deste CCT, os trabalhadores admitidos na actividade seguradora a partir da data de publicação do presente CCT.

Cláusula 52.ª

Períodos de carência para as pensões de reforma por velhice e invalidez

Têm direito à pensão mensal de reforma os trabalhadores referidos no n.º4 da cláusula anterior que:

a) Entrem na situação de reforma por velhice concedida pela segurança social e tenham prestado, pelo menos, 120 meses de serviço efectivo, seguidos ou interpolados, na actividade seguradora; ou

b) Sejam reformados pela segurança social por invalidez e tenham prestado, pelo menos, 60 meses de serviço efectivo, seguidos ou interpolados, na actividade seguradora.

Cláusula 53.ª

Número de prestações anuais das pensões de reforma por velhice e invalidez

1 - As pensões mensais de reforma por velhice e invalidez a que os trabalhadores têm direito são pagas 14 vezes em cada ano.

2 - As l3.ª e 14.ª prestações das pensões vencem-se, respectivamente, em 31 de Julho e 30 de Novembro de cada ano.

Cláusula 54.ª

Categorias mínimas para reforma por invalidez

Na reforma por invalidez, as categorias mínimas dos trabalhadores dos serviços técnico-administrativos, dos serviços comerciais e dos serviços de manutenção e assistência são as de, respectivamente, escriturário do nível IX, técnico comercial do mesmo nível e empregado de serviços gerais, sem prejuízo de outra superior, se a tiver.

Cláusula 55.ª

Entidade responsável pelo pagamento

1 - A entidade responsável pelo pagamento das pensões de reforma por velhice e invalidez é a empresa ao serviço da qual o trabalhador se encontrava à data da reforma, salvo se aquela tiver transferido essa responsabilidade para outra entidade, nos termos do n.° 5 desta cláusula.

2 - Havendo entidades patronais anteriores, abrangidas por este CCT, estas são solidariamente responsáveis pelo pagamento das pensões de reforma.

3 - 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 suportada pelas restantes na proporção das respectivas responsabilidades.

4 - No caso de fusão, incorporação ou aquisição de carteira, a qualquer título, de outra sociedade ou empresa, a adquirente torna-se responsável pelo pagamento da pensão.

5 - As entidades patronais abrangidas pelo presente CCT assegurarão as responsabilidades pelo pagamento das pensões através de um fundo de pensões, seguro de vida ou por outra forma adequada, com idêntico objectivo, e de acordo com as normas aplicáveis.

SECÇÃO II

Cálculo das pensões de reforma por velhice e invalidez

Cláusula 56.ª

Reforma por velhice

1 - A pensão mensal a atribuir aos trabalhadores que sejam reformados por velhice, nas condições referidas na alínea a) da cláusula 52.ª, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$P = (0,8x14/12xR) - (0,022xnxS/60)$$

em que:

P=pensão mensal;
R=último salário efectivo mensal na data da reforma;
n=número de anos civis com entrada de contribuições para a segurança social ou sistemas equiparados;
S=soma dos salários anuais dos 5 melhores anos dos últimos 10 sobre os quais incidiram contribuições para a segurança social.

2 - No caso de o resultado do produto do factor 0,022 por n ser inferior a 0,3 ou superior a 0,8, serão estes os valores a considerar, respectivamente.

Cláusula 57.ª

Reforma por invalidez

1 - A pensão mensal a atribuir aos trabalhadores que sejam reformados por invalidez pela segurança social, e que preencham os requisitos previstos na alínea b) da cláusula 52.ª, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

P= (0,022X14/12XR) - (0,022 xn x 5/60)

em que,

P=pensão normal;
R=último salário efectivo mensal na data da reforma;
n=número de anos civis com entrada de contribuições para a segurança social ou sistemas equiparados;
S=soma dos salários anuais dos 5 melhores anos dos últimos 10 sobre os quais incidiram contribuições para a segurança social;
t=tempo de serviço em anos na actividade seguradora (qualquer fracção de um ano conta como um ano completo.)

2 - Se o resultado da operação 0,022xt, constante na fórmula referida no número anterior, for inferior a 0,5 ou superior a 0,8, serão estes os valores a considerar, respectivamente.

3 - Relativamente ao resultado do produto do factor 0,022xn, observar-se-á a regra constante do n.° 2 da cláusula anterior.

4 - Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação da empresa pagar a pensão respectiva, sendo, no entanto, obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que se encontrava antes da reforma, contando, para efeitos de antiguidade, todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

SECÇÃO III

Pré-reforma

Cláusula 58.ª

Regime geral

1 - Os trabalhadores referidos no n.° 4 da cláusula 51.ª, quando atingirem 60 anos de idade e 35 de serviço na actividade seguradora, podem acordar com a entidade patronal a passagem à situação de pré-reforma.

2 - O acordo será efectuado por escrito e determinará a data do seu início, bem como os direitos e obrigações de cada uma das partes, nomeadamente o valor da prestação anual de pré-reforma, modo da sua actualização, número de prestações mensais em que será paga e composição do salário para efeito de cálculo das futuras pensões de reforma por velhice ou invalidez.

3 - Aos trabalhadores pré-reformados, nas condições estabelecidas no n.° 1 desta cláusula, será garantida uma prestação pecuniária total anual de pré-reforma calculada através da seguinte fórmula:

P=0,8xRx14

em que:

P=prestação anual;
R=último salário efectivo mensal na data da pré-reforma.

4 - O direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o pré-reformado preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma à segurança social ou se reformar por invalidez.

Cláusula 59.ª

Passagem da situação de pré-reforma à de reforma

1 - Na data em que os trabalhadores pré-reformados, referidos no n.° 4 da cláusula 5.ª atingirem a idade mínima legal para requererem à segurança social a reforma por velhice, ou passarem à situação de reformados por invalidez, a sua pensão de reforma será calculada, a partir dessa data, por aplicação das fórmulas previstas nas cláusulas 56.ª e 57.ª, respectivamente, tendo em consideração o disposto no número seguinte desta cláusula.

2 - O salário a considerar para efeito de cálculo das pensões de reforma por velhice ou invalidez dos trabalhadores pré-reformados é constituído pelo ordenado mínimo e suplementos previstos, respectivamente, nas cláusulas 43.ª e 46.ª deste CCT, actualizados de acordo com os valores em vigor na data da passagem à reforma.

SECÇÃO IV

Actualização das pensões de retorma e das prestações de pré-reforma

Cláusula 60.ª

Forma de actualização

1 - As pensões de reforma por velhice e invalidez são actualizadas anualmente pela aplicação de um factor igual ao índice oficial de preços no consumidor, sem inclusão da habitação, relativo ao ano anterior.

2 - As prestações de pré-reforma são actualizadas conforme estiver estabelecido no acordo individual de pré-reforma de cada trabalhador ou, sendo este omisso, nos termos da lei aplicável.

3 - Em caso algum a pensão de reforma anual resultante da actualização prevista no n.° 1, adicionada da pensão anual recebida da seguranca social, poderá ultrapassar o ordenado mínimo líquido anual que o trabalhador receberia se estivesse no activo, com o prémio de antiguidade que tinha quando se reformou, não podendo este ultrapassar 30% do ordenado base do nível x.

4 - Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em Janeiro de cada ano, a fazer prova, junto da entidade responsável pelo pagamento da pensão de reforma, do quantitativo da pensão que recebe da segurança social.

5 - A pensão de reforma não poderá ser reduzida por efeito do disposto nos numeros anteriores, embora se possa manter inalterada sem qualquer actualização.

CAPÍTULO VI

Regalias nos casos de doença, acidente ou morte

Cláusula 61.ª

Seguro de doença

As entidades abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas a garantir aos seus trabalhadores, incluindo os pré-reformados, um seguro de doença que cubra as despesas de internamente hospitalar bem como as de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, até ao limite de € 10 000 por ano e por trabalhador.

Cláusula 62.ª

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

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

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

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

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

Cláusula 63.ª

Indemnização por factos ocorridos em serviço

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

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

Cláusula 64.ª

Benefícios em caso de morte

1 - Todo o trabalhador terá direito, até atingir a idade de reforma obrigatória, 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 valores 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 € 10 000, € 20 000 e € 60 000.

3 - Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho em 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.

CAPÍTULO VII

Outras regalias

Cláusula 65.ª

Condições especiais em seguros próprios

1 - Os trabalhadores de seguros, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam da eliminação da verba "Encargos" em todos os seguros em nome próprio.

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

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

Cláusula 66.ª

Comissões de seguro

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

2 - Os trabalhadores de seguros referidos no número anterior têm direito a comissão de cobrança quando a mesma Ihes for expressamente confiada pela empresa.

3 - É vedado aos trabalhadores colocar seguros em concorrência com a sua entidade patronaL

CIáusula 67.ª

Subsídio de refeição

1 - A contribuição para o custo da refeição é fixada em e € 7,74 diários, por dia efectivo de trabalho.

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

3 - O subsídio de almoço é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente o horário semanal estipulado na cláusula 27.ª.

4 - Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa em consequência do qual tenha direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

5 - Para o efeito do disposto no n.° 1, não se consideram faltas as ausências dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais no exercício das respectivas funções.

CAPÍTULO VIII

Higiene, segurança e medicina no trabalho

SECÇÃO I

Higiene e segurança

Cláusula 68.ª

Higiene e segurança

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

2 - As instalações de trabalho, sanitárias e outras, assim como o equipamento destes lugares, devem estar convenientemente limpos e conservados.

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 quarenta e oito horas, sem prejuízo de outros prazos tecnicamente exigidos.

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

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

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

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

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

10 - O trabalhador disporá de espaço e do equipamento que Ihe permitam eficácia, higiene e segurança no trabalho.

11 - Aos trabalhadores e ou aos seus órgãos representativos é lícito, com alegação fundamentada, requerer à entidade patronal uma inspecção sanitária através de organismos ou entidades oficiais, oficializadas ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidades técnicas para se pronunciarem sobre as condições anómalas que afectem ou possam vir a afectar de imediato 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 69.ª

Segurança no trabalho

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

SECÇÃO II

Medicina no trabalho

Cláusula 70.ª

Medicina no 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 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 de 45 anos de idade;
b) De dois em dois anos entre aquelas idades.

4 - Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em locais de trabalho subterrâneos deverão ser obrigamente inspeccionados em cada ano e transferidos sempre que a inspecção médica o julue 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 cardiovasculares e pulmonares;
b) Rastreio visual;
c) Hemoscopias;
d) Análise sumária de urina.

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

Cláusula 71.ª

Condições de trabalho em radiologia e fisioterapia

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

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

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 período a determinar, o mesmo sucedendo logo que a dosimetria fotográfica registe doses de radiação que ponham em perigo o trabalhador de radiologia.

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

CAPÍTULO IX

Regimes especiais

Cláusula 72.ª

Da mulher trabalhadora

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

a) Em caso de parto, dispor de duas horas diárias até que a criança complete 10 meses, salvo justificação clinicamente comprovada, quer a aleitação seja natural, quer seja artificial, desde que trabalhem a tempo completo;
b) Faltar justificadamente até dois dias seguidos em cada mês.

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

Cláusula 73.ª

Do trabalhador-estudante

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

2 - A matrícula referida no número anterior refere-se, quer à frequência de cursos de 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.

3 - 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.

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

5 - 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.

6 - No período de encerramento dos estabelecimentos escolares o gozo do direito consignado nos n.°s 3 e 4 desta cláusula será interrompido.

CAPÍTULO X

A acção disciplinar e indemnizações

Cláusula 74.ª

Processo disciplinar

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

2 - O processo disciplinar com vista ao despedimento deverá obedecer ao formalismo legal, com as seguintes alterações:

a) O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo, por si ou por advogado, e responder nota de culpa;
b) As notificações a efectuar obrigatoriamente à comissão de trabalhadores serão igualmente efectuadas aos delegados sindicais;
c) Na falta simultânea da comissão de trabalhadores e de delegados sindicais, a entidade patronal, concluídas as diligências probatórias, enviará cópia integral do processo ao sindicato em que o trabathador está inscrito para efeito de obtenção de parecer;
d) Quando o processo disciplinar não estiver patente para consulta na localidade onde o trabalhador presta trabalho, a entidade patronal fará acompanhar a nota de culpa de fotocópia de todo o processo. Se o não fizer, o trabalhador tem o direito de requerer o envio das referidas fotocópias, suspendendo-se o prazo de defesa enquanto não Ihe forem enviadas.

3 - O processo disciplinar para aplicação de sanção de suspensão obedece ao formalismo do processo com vista ao despedimento, com as necessárias adaptações.

4 - A aplicação de qualquer outra sanção disciplinar pressupõe sempre a audição prévia do trabalhador sobre os factos de que é acusado.

Cláusu!a 75.ª

Indemnizações por despedimento sem justa causa

1 - Em substituição da reintegração por despedimento que não subsista por inexistência de justa causa, o trabalhador pode optar pela indemnização legal, acrescida de 40 %.

2 - Tratando-se de trabalhadores que à data da instauração do processo disciplinar tiverem 50 ou mais anos de idade, trabalhadores dirigentes ou delegados sindicais no activo, bem como os que tenham exercido ou sido candidatos àquelas funções há menos de cinco anos, a indemnização legal será acrescida de 70%.

Cláusula 76.ª

Sanções abusivas

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

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

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

Cláusula 77.ª

Indemnização por sanções abusivas

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

2 - A aplicação abusiva da sanção de despedimento confere ao trabalhador direito ao dobro da indemnização legal calculada em função da antiguidade.

CAPÍTULO XI

Organização dos trabalhadores

Cláusula 78.ª

Actividade sindical na empresa

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

a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;
d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;
e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste CCT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contactos 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 79.ª

Trabalhadores dirigentes sindicais

1 - Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos 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, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2 - Os sindicatos têm o direito a requisitar, com remuneração mensal integral paga pela entidade patronal, um dirigente por cada 1000 trabalhadores sindicalizados.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais que os sindicatos outorgantes podem requisitar, no seu conjunto e por entidade, obedece aos seguintes limites:

a) Entidade com mais de 200 trabalhadores e menos de 500- um dirigente;
b) Entidade com mais de 500 trabalhadores e menos de 1000- dois dirigentes;
c) Entidade com mais de 1000 trabalhadores e menos de 2000 -três dirigentes;
d) Entidade com mais de 2000 trabalhadores - quatro dirigentes.

4 - Nas entidades com menos de 200 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto nesta cláusula, só poderá ser efectuada com o acordo da entidade patronal.

5 - Nenhum sindicato poderá requisitar mais do que um ou dois dirigentes sindicais da mesma entidade, consoante o número de trabalhadores sindicalizados no respectivo sindicato seja inferior ou superior a 4700 sindicalizados, respectivamente.

6 - No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos que colidam com os limites previstos, será dada prioridade à associação sindical mais representativa na entidade em questão.

7 - Para os efeitos constantes da presente cláusula, só serão considerados os trabalhadores da actividade seguradora sindicalizados, com contratos de trabalho em vigor, incluindo a situação de pré-reforma.

8 - O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 80.ª

Quotização sindical

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.

Cláusula 81.ª

Comissões de trabalhadores

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 82.ª

Audição dos trabalhadores

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

2 - Esse projecto pode ou não ser modificado após a recepção, em tempo útil e devidamente fundamentada, da posição 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 XII

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 83.ª

Contribuições

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

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

Cláusula 84.ª

Fusão de sociedade e transmissão de carteiras de seguros

1 - Quando duas ou mais sociedades se fusionem, ou uma incorpore a outra, subsistem sem alterações os contratos de trabalho dos traballladores 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.

2 - 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.

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

4 - No caso de encerramento de qualquer escritório, o trabalhador, dentro de um prazo de dois 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 26.ª, n.° 2 caso opte pela rescisão do contrato de trabalho, tem direito à indemnização legal.

Cláusula 85.ª

Antiguidade

1 - O tempo de servico 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, caso em que mantém o direito ao lugar, pelo prazo de 30 dias.

2 - 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 número anterior e nos n.°s 5, 6 e 7 da cláusula 45.ª.

Cláusula 86.ª

Formação profissional dos trabalhadores

As empresas providenciarão para que sejam fornecidos aos trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional gratuitos.

Cláusula 87.ª

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

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

Cláusula 88.ª

Apêndices

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

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

Cláusula 89.ª

Revogação da regulamentação anterior

1 - Com a entrada em vigor deste CCTfica revogada toda a regulamentação colectiva anterior por se entender que o presente clausulado é, globalmente, mais favorável.

2 - Da aplicação do presente CCT não poderá resultar diminuição da retribuição efectiva auferida pelo trabalhador, nem baixa de categoria ou de nível salarial.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Cláusula 90.ª

Disposição transitória

Enquanto não for celebrado o contrato de seguro previsto na cláusula 47.ª mantém-se em vigor o disposto na cláusula 73.ª do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, l.ª série, n.° 3, de 22 de Janeiro de 1986.

Cláusula 9l.ª

Grupo de trabalho

1 - As partes outorgantes do presente CCT acordam constituir e integrar um grupo de trabalho com a participação de representantes de todas as partes outorgantes, com os seguintes objectivos:

a) Acompanhar e analisar eventuais problemas detectados na implementação do novo regime de pensões de reforma;
b) Elaborar estudos preparatórios com vista à futura revisão do CCT, nomeadamente no que diz respeito ao capítulo das "categorias, níveis e funções";
c) Estudar um regime a aplicar aos trabalhadores admitidos depois da data da publicação do presente CCT, considerando-se que tal possa não vir a constituir encargo para as entidades patronais.

2 - O referido grupo de trabalho manter-se-á em funções até ao início das próximas negociações para revisão deste CCT.

Apêndice A

Electricistas

Cláusula 1.ª

Entrada em vigor

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

Cláusula 2.ª

Condições de admissão

A partir da data da entrada em vigor deste CCT só poderão ser admitidos para as categorias aqui previstas os trabalhadores que possuam as habilitações literárias e profissionais legalmente exigidas.

Cláusula 3.ª

Indicações de categorias

As categorias profissionais são as seguintes:

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

Cláusula 4.ª

Definição de categorias

As categorias profissiohais 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 responsavel 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 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.ª

Promoções obrigatórias

1 - Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados aprendizes do 2.° período;
Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.° 2;

b) Os adjuntos, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a pré-oficiais;
c) Os pré-oficiais, após dois periodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a oficiais.

2 - Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas no curso 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, segundo grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico e 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.° 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.° período.

Cláusula 6.ª

Organização de quadros

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como chefe de equipa;
c) Sempre que haja dois trabalhadores com a categoria de chefe de equipa, terá de haver um encarregado;
d) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas anteriores.

Clausula 7.ª

Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 8.ª

Condições de trabalho

1 - O trabalhador electricista poderá justificadamente recusar-se a cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 - Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador, no caso de haver no quadro mais de um trabalhador electricista.

Cláusula 9.ª

Outras regalias

1 - Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito do CCT de seguros, no que se refere a direitos, deveres e garantias das partes não previstos neste clausulado.

2 - Para todos os efeitos a antiguidade conta-se desde a data da admissão na actividade seguradora.

Cláusula l0.ª

Dispositivos e equipamentos de protecção individual

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

Cláusula ll.ª

Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Encarregado ……	X
Chefe de equipa ……..	VIII
Oficial …….	VII
Pré-oficial ……..	V
Ajudante …….	IV
Aprendiz …….	I

Apêndice B

Hotelaria

Cláusula l.ª

Entrada em vigor

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

Cláusula 2.ª

Condições de admissão

1 - Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a 15 dias sem estar munido de carteira profissional ou de documento comprovativo de que a requereu.

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

3 - Têm preferência os profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras.

Cláusula 3.ª

Definição de categorias

As categorias profissionais são as seguintes:

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

Cláusula 4.ª

Definição de categorias

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

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

Ecónomo. - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura às 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 controlo 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 lavandatia. - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de lavandaria.

Despenseiro. - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, 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 controlo 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 própria, ou procede quando autorizado, a 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 empratar 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.ª

Estágio

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

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

Cláusula 6.ª

Quadro de densidades dos cozinheiros

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

	Número de trabalhadores					
Escalões	1	2	3	4	5	6
Cozinheiro de 1.ª	-	-	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª	1	1	1	1	2	2
Cozinheiro de 3.ª	-	1	1	2	2	3

2 - Para efeito do preenchimento do quadro supra, pode haver promoções internas.

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

Cláusula 7.ª

Direito a alimentação

1 - Os trabalhadores deste grupo profissional têm direito à alimentação constiuída pelas refições servidas ou confeccionadas no local de trabalho e compreendidas no seu horário de trabalho.

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

3 - Nos locais de trabalho onde não se confeccionem refeições o direito à alimentação será substituído pela comparticipação prevista na cláusula 67.ª do CCT, de que este apêndice faz parte.

Cláusula 8.ª

Outras regalias

1 - Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito deste CCT no que se refere a direitos, deveres e garantias não previstos neste clausulado.

2 - Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se desde a data da admissão na actividade seguradora.

Cláusula 9.ª

Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas por cinco dias.

Cláusula l0.ª

Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Encarregado de refeitório …….	X
Cozinheiro de 1.ª ……..	IX
Ecónomo ……	VIII
Cozinheiro de 2.ª ……..	VIII
Encarregado de lavandaria ……	VII
Despenseiro …….	VI
Cozinheiro de 3.ª …….	VI
Empregado de balcão ……..	V
Cafeteiro ……..	V
Encarregado de refeitório ……..	V
Lavadeira/engomadeira ……..	V
Costureira ……	V
Copeiro ……	V
Estagiário …….	I

Apêndice C

Construção civil

Cláusula l.ª

Entrada em vigor

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

Cláusula 2.ª

Categorias profissionais

As categorias profissionais e respectivas definições são as seguintes:

Engenheiro técnico. - 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.predo-minantemente 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 pre'dominantemente 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, lambris e respectivos acabamentos.

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

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 4.ª

Outras regalias

1 - Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito deste CCT no que se refere a direitos, deveres e garantias nao previstos neste clausulado.

2 - Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se desde a data de admissão na actividade seguradora.

Cláusula 5.ª

Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Engenheiro Técnico ……..…..	XIV
Encarregado ……...……	X
Capataz …….…….	VIII
Carpinteiro ……..	VI
Pedreiro …….……	VI
Pintor …….……..	VI
Trolha ou pedreiro de acabamentos …….	VI
de acabamentos ……...……	VI
Estucador …….…….	VI
Servente …….……..	I

Apêndice D

Construtores civis

Cláusula l.ª

Entrada em vigor

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

Cláusula 2.ª

Condições específicas para os construtores civis

1 - Para efeitos deste CCT, considera-se construtor civil todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrança de construtor civil ou outro equivalente pela legislação em vigor.

2 - Aos trabalhadores construtores civis será sempre exigida a carteira profissional, passada pelo sindicato.

3 - Ao construtor civil compete estudar, projectar, realizar, orientar e fiscalizar trabalhos de engenharia, arquitectura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão, podendo especializar-se em diversas tarefas, nomeadamente condução e direcção de obras, fiscalização e controlo, chefia de estaleiros, análise de custos e orçamentos, planeamentos, preparação de trabalhos, topografia, projectos e cálculos, assistência e secretariado técnico.

Cláusula n.º 3

Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 4.ª

Outras regalias

1 - Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito deste CCT no que se refere a direitos, deveres e garantias não previstos neste clausulado.

2 - Para todos os efeitos, antiguidade conta-se desde a data de admissão na actividade seguradora.

Cláusula 5.ª

Níveis e categorias

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

Apêndice E

Técnicos

Cláusula 1.ª

Entrada em vigor

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

Cláusula 2.ª

Condições específicas

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

Cláusula 3.ª

Coudições de ingresso

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

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

Cláusula 4.ª

Categorias profissionais

As categorias profissionais dos técnicos são as seguintes:

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

Cláusula 5.ª

Definição de funções

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

Técnico de grau IV - É o trabalhador que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade com interferência nas diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e ou controlo 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.

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.

Tecnico 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.

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 controlo.

Cláusula 6.ª

Regime de progressão salarial

Os técnicos de grau I, quando completem um ano de exercício efectivo de funções no nível X, transitam para o nível Xl; quando completem dois anos no nível XI, ascendem ao nível Xll.

Cláusula 7.ª

Integração dos trabalhadores

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

2 - As empresas não poderão atribuir a qualquer trabalhador as funções previstas na cláusula 5.ª, com carácter de regularidade, sem que o reclassifiquem como "tecnico".

Cláusula 8.ª

Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Técnico de grau IV …….	XV ou XVI
Técnico de grau III …….	XIV ou XV
Técnico de grau II …….	XII 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 delegações;
Gerente de delegação;
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações;
Subgerente de delegação;
Chefe de equipa (de técnicos comerciais)
Chefe de operação;
Técnico-chefe de radiologia;
Técnico-chefe de fisioterapia;
Técnico-sub-chefe de radiologia;
Técnico-sub-chefe de fisioterapia;

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

Encarregado de electricistas;
Chefe de equipa de electricista;
Encarregado de refeitório;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de construção civil;
Capataz;
Construtor civil.

4 - Profissionais altamente quaiificados:

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 de base;
Analista senior;
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;
Técnico de radiologia;
Técnico de fisioterapia;
Fiél de economato;
Técnico de reprografia;
Ecónomo de hotelaria;
Cozinheiro.

A - Estágio e aprendizagem para profissionais qualificados:

Escriturário estagiário;
Perito estagiário;
Estagiário comercial.

6 - Profissionais-semiqualificados:

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

A - Estágio e aprendizagem para profissionais semi-qualificados:

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-administrativos	3 - Comerciais	4 - De informática	5 - De serviços de saúde	6 - De manutenção e assistência
XVI	1.1 Diretor-coordenador.	-	-	-	-	-
XVI	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 - Técnicos 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 software de base.	5.1 - Gerente de hospital. 5.2 - Técnico-coordenador geral de radiologia. 5.3 - Ténico-coordenador 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 de formação. 2.11 - Técnico - chefe de formação. 2.12 - Técnico-chefe de prevenção e segurança. 2.13 - técnico-chefe de riscos.	3.2 - Coordenador de zona e ou delegações. 3.3 - Gerente de delegação.	4.7 - Chefe de operação. 4.8 - Programador sénior. 4.9 - Analista. 4.10 - Analista programador.	5.4 -Técnico-chefe de radiologia. 5.5 - Técnico-chefe de fisioterapia	-
XI	-	2.14-Subchefe de secção. 2.15 - Perito-subchefe. 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.	3.3 - Gerente de delegação. 3.4 - Coordenador-adjunto de zona e ou delegações. 3.5 - Subgerente de delegação. 3.6 - Chefe de equipa. 3.7 - Assistente comercial.	4.11 - Programador. 4.12 - Preparador de trabalhos. 4.13- Operador (mais de 3 anos).	5.6 - Técnico-subchefe de radiologia. 5.7 - Técnico-subchefe de fisioterapia	-
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 organizações e mtétodos. 2.25-Caixa. 2.26-Recepcionista. 2.27-Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos). 2.28-Perito. 2.29-Encarregado de arquivo geral.	3.8-Técnico comercial	4.13 - Operador (menos de 3 anos)	5.8-Técnico de radiologia (mais de 3 anos) 5.9-Técnico de fisioterapia (mais de 3 anos).	6.1-Fiel de economato. 6.2-Técnico de reprografia.

Níveis	1 - Comuns	2 - Técnico-administrativos	3 - Comerciais	4 - De informática	5 - De serviços de saúde	6 - De manutenção e assistência
IX	-	2.22-Escriturário. 2.26-Recepcionista. 2.27-Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos). 2.28-Perito. 2.29-Encarregado de arquivo geral	3.8-Técnico comercial	-	5.8-Técnico de radiologia (menos de 3 anos). 5.9-Técnico de fisio-terapia (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 dos serviços gerais.
VII	-	-	-	-	-	6.3-Cobrador.
VI	-	-	-	-	-	6.4-Telefonista. 6.6-Encarregado de arquivo sectorial.
V	-	-	-	-	5.11-Auxiliar de posto médico e ou hospital.	6.7-Empregado de serviços gerais 6.8-Porteiro. 6.9-Vigilante.
IV	-	2.30-Escriturário estagiário. 2.31-Perito estagiário	3.9-Estagiário comercial.	-	-	-
III	-	-	-	-	-	6.10-Empregado de limpeza.
II	-	-	-	-	-	6.11-Cobrador estagiário 6.12-Telefonista estagiário.

ANEXO III

Categorias profissionais

1 - Categorias comuns:

1.1 - Director-coordenador. - É a categoria que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão ou de outro director-coordenador, coordena dois 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 - Directorde serviços. - É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador ou de um director de serviços, coordena no mínimo dois chefes de serviços que desempenharn funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da politica e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por cornpetência 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 orgao de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo duas secções, podendo ainda colaborar na elaboração da politica e objectivos a alcançar pela àrea de acção dele dependente.

2.2 - Chefe de serviços de formação. - É a categoria minima que deve ser atribuida ao trabalhador que, dependendo directamente do 6rgao de gestao, de um director-coordenador, de um director de servi,cos ou de um chefe de servi~os, coordena no mínima 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 um director-coordenador, de um director de serviços ou de um 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 um director-coordenador de um director de serviços ou de um 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 Matemática ou outra, com a especialização de actuariado, que estuda tarifas, estabelecendo os cálculos actuais para o efeito, controla ou elabora a bases de cálculo das reservas matemáticas, desenvolvem 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, quatro trabalhadores que integram uma secção, entendida esta como uma unidade de trabalho definida na organização da empresa, a 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 três 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, quatro peritos.

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

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

2.13 - 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 quatro 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 cáracter 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 da formação, podendo ministrar quaisquer cursos dentro desse âmbito, destinados especialmente a trabalhadores e ou mediadores de seguros.

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

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

2.19 - Inspector administrativo. - É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador cuja função dominante, predominantemente externa, consiste no exercício de pelo menos uma das seguintes funções: inspeccionar as dependências e ou serviços das seguradoras nos âmbitos contabilístico, administrativo ou financeiro, podendo ainda inspeccionar ou reconciliar contas com os mediadores ou outras entidades, bem como receber, pagar saldos e dar apoio às cobranças no exterior.

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

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

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

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

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

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

2.26 - Recepcionista. - É o trabalhador que atende e esclarece tecnicamente o público na sede das empresas, substituindo o contacto directo entre os diferentes serviços da empresa e o público.

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

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

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

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

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

3 - Categorias de serviços comerciais:

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

3.2 - Coordenador de zona e ou delegações. - É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente de um chefe de serviços ou de um director de serviços, é responsável pela adaptação de métodos, processos e planos comerciais garantindo e contratando a execução dos serviços da área da sua competência, coordena hierárquica e funcionalmente mais de um gerente de delegação, 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 delegação. - É o trabalhador que numa delegação da empresa é o responsável pela execução e controlo das respectivas tarefas técnico-administrativas ou técnico-administrativas e comerciais.

3.4 - Coordenado - adjunto de zona e ou delegações. - É o trabalhador que coadjuva o coordenador de zona e ou delegação, substituindo-o nas suas ausências.

3.5 - Subgerente de delegação - É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coadjuva o gerente de delegação com carácter permanente e o substitui na sua ausência, desde que na delegação trabalhem pelo menos sete trabalhadores.

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

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

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

3.9 - Estagiário comercial. - É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de técnico comercial 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, tem 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. - Éo 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 tratamentro de interesse generalizado;
c) A preparação de publicações técnicas na sua área de trabalho.

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

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

4.6 - Analista sénior. - É o trabalhador a quem compete:

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

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

4.8 - Programador sénior. - É o trabalhador a quem compete:

a) Desenvolver a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, respeitando os métodos e a linguagem de programação adoptados ou a adoptar no centro de processamento de dados;
b) Preparar, relativamente a cada programa, os trabalhos de assemblagem, 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 programas 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 de 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 as 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 - Programador.- É o trabalhador a quem compete:

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

4.12 - 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.

4.13 - 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 saida 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 exploação,

5 - Categorias de serviços de saúde:

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

5.2 - Téecnico 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 dois ou mais serviços de radiologia médica, cabendo-lhe, por inerência do cargo, funções de consulta técnica, no planeamento e montagem dos serviços de radiologia médica, em obediência às disposições legais em vigor, designadamente em matéria de protecção de segurança, respondendo no plano técnico perante o médico radiologista ou o director clínico.

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

5.4 - Técnico-chefe de radiologla. - É a categoria minima 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 deradiologia. - É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar serviços do técnico de radiologia, coadjuva o respectivo técnico-chefe e o substitui na sua ausência.

5.7 - Técnico-subchefe de fsioterapia. - 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 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 offset e ou outros equipamentos próprios ou complementares da actividade, podendo também trabalhar com fotocopiadores ou duplicadores, cuidando, em qualquer caso, da sua limpcza, conservação e reparação.

6.3 - Cobrador. - É o trabalhador que tem como função proceder à cobrança de recibos de premios 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, quatro empregados de serviços gerais e ou estagiários de serviços gerais, executando serviços da competência daqueles.

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

6.7 - Empregado de serviços gerais. - É o trabalhador cujas tarefas consistem em tratar da expedição, levantamento, distribuição e entrega de correspondência, seja de que tipo for, auxiliar serviços de arquivo, atender e anunciar visitas, fazer serviços de estafeta, motorista, tirar fotocópias, auxiliar em diversos serviços de conservação de escritórios, podendo ainda prestar serviços de telefonista, até ao limite de 60 dias úteis por ano, por impedimento temporário do respectivo trabalhador.

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

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

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

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

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

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

ANEXO IV

Tabela salarial

(de 1 de Janeiro de 2004 a 31 de Dezembro de 2004)

Níveis	Valor
XVI	2 015
XV	1 742
XIV	1 380
XIII	1 140
XII	1 109,50
XI	996
X	927
IX	849,50
VIII	815,00
VII	781
VI	743
V	699,50
IV	632
III	591,50
II	563,50
I	477

ANEXO V

Transcrição das cláusulas 52.ª, n.º 54.ª e 82.ª n.° 3, do CCT publicado no Boletim do Ttabalho e Emprego, n.º 20, 1.ª série, de 29 de Maio de 1991, efectuada nos termos e para os efeitos da cláusula 51.ª, n.ºs 1 e 2, do presente CCT.

Cláusula 52.ª

Benefícios complementares da segurança social

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

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

3 - O quantitativo da pensão complementar de reforma é igual à diferença entre a pensão total e a pensão paga ao respectivo trabalhador pela segurança social no primeiro mês em que se vença e não pode ser reduzido por eventuais aumentos da pensão a cargo da segurança social ou em quaisquer outras circunstâncias, sem prejuízo do disposto no n.° 5 da cláusula 54.ª.

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

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

6 - O ordenado anual é definido na alínea d) da cláusula 43.ª deste contrato à data da reforma.

7 - A entidade responsável pelo pagamento da pensão complementar a que se refere esta cláusula é a empresa ao serviço da qual o trabalhador se enconta 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 76.ª deste CCT, as sociedades ou empresas adquirentes fundidas ou incorporantes tornam-se responsáveis pelo cumprimento do disposto neste número.

9 - O direito à reforma por velhice poderá se exercido pelo trabalhador a partir do momento em que atinja a idade prevista no esquema da seguranca 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.°s 9, 10 e 11, a pensão total é de 80% do salário anual ilíquido à data da reforma, qualquer que seja a antiguidade.

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

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

15 - Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação de a empresa pagar a pensão respectiva, sendo, no entanto, obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que se encontrava antes da reforma, contando para efeitos de antiguidade todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

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

17 - Sempre que um trabalhador deixe de estar ao serviço de uma sociedade de seguros, ou empresas de mediação, esta passar-lhe-á uma declaração donde conste o tempo de serviço efectivo prestado, para efeitos de concessao 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 mante-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.° 5 desta cláusula;
b) Seja respeitado o limite referido na alínea anterior em relação ao ordenado que tinha quando saiu da actividade seguradora.

Cláusula 54.ª

Actualização das pensões de reforma

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

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

3 - O regime aqui previsto aplica-se a todos os trabalhadores reformados ou que venham a reformar-se, excepto se a 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.° 2 e P a percentagem fixada na altura da reforma de acordo com a cláusula 52.ª

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

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

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

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

Cláusula 82.ª

Disposições transitórias

.....

3 - As pensões dos já reformados à data da entrada em vigor dos CCT publicados no Boletim do Trabalho e Emprego, l.ª série, n.°s 1 e 10, de 8 de Janeiro de 1984 e 15 de Março de 1984, respectivamente, serão actualizadas de acordo com a fórmula constante do n.° 4 da cláusula 54.ª, deduzidas do quantitativo que a segurança social vier a aumentar-lhes, sem que lhes possam ser retiradas quaisquer quantias que porventura tenham anteriormente ultrapassado o limite previsto no n.° 5 da mesma cláusula, embora a manutenção dessas quantias se possa traduzir numa progressiva redução percentual da diferença que se verificar entre a pensão total e aquele limite.

Lisboa, 11 de Agosto de 2004.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores:

António Paiva de Andrada Reis, presidente.

Alexandra Cristina Sartoris Rebelo Queiroz, directora geral.

Pelo Sindirato dos Trabalhadores da Adividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, presidente.

Maria Fernanda Franchi, vice-presidente.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP):

António Luís Ferreira Correia presidente adjunto.
Armindo José Nunes dos Santos, vogal de direcção
Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal de direcção.

Pelo Sindirato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

Maria José da Silva Ribeiro, presidente.
José Graça da Silva Morais, vice-presidente
João Augusto Nogueira da Silva, vogal da direrção.

Depositado em 31 de Agosto de 2004, a fl. 69 do livro n.° 10, com o n.° 115/2004 nos termos do artigo 549.° do Codigo do Trabalho, aprovado pela Lei n.° 99/2003, de 27 de Agosto.

(Publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 34, de 15/9/2004).

CORRESPONDÊNCIA Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.

PUBLICAÇÕES Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 15,38 cada	€ 15,38;
Duas laudas	€ 16,81 cada	€ 33,61;
Três laudas	€ 27,58 cada	€ 82,73;
Quatro laudas	€ 29,40 cada	€ 117,59;
Cinco laudas	€ 30,51 cada	€ 152,55;
Seis ou mais laudas	€ 37,08 cada	€ 222,46.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	€ 26,13	€ 13,03;
Duas Séries	€ 49,60	€ 24,95;
Três Séries	€ 60,11	€ 30,20;
Completa	€ 70,66	€ 35,19.

Aestes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 179/2003, de 23 de Dezembro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA Departamento do Jornal Oficial

IMPRESSÃO Departamento do Jornal Oficial

DEPÓSITO LEGAL Número 181952/02

O Preço deste número: € 11,46 (IVA incluído)