



JORNAL OFICIAL

Quarta-feira, 17 de Setembro de 2008



Série

Número 18

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

"Avelino Farinha & Agrela, S.A." - Autorização para adopção de período de Laboração com amplitude superior aos limites normais..... 2

Regulamentos de Extensão:

Portaria n.º 37/RE/2008 - Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global e Integração dos Profissionais de Armazéns..... 2

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado..... 2

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e Outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado..... 3

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado..... 4

CCT entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado..... 33

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Despachos:****“Avelino Farinha & Agrela, S.A.” - Autorização para adopção de período de Laboração com amplitude superior aos limites normais.**

A "Avelino Farinha & Agrela, S.A.", com sede no Sítio das Amoreiras, Freguesia do Arco da Calheta, Conselho da Calheta, pessoa colectiva número 511 023 723, requereu autorização para laborar para além dos limites normais de trabalho, em regime de turnos, para execução da obra "Variante da Madalena do Mar - 1.ª Fase - Túneis", com prazo de execução de 450 dias, a contar de 28 de Novembro de 2007.

Fundamenta o pedido com o facto de serem necessários dois turnos para dar cumprimento ao prazo de execução da obra.

Tendo em consideração a razão invocada, o parecer emitido pela Secretaria Regional do Equipamento Social e uma vez que não existem impedimentos previstos na respectiva regulamentação colectiva de trabalho, ou quaisquer outros, estão reunidos os pressupostos que justificam a requerida autorização.

Assim, ao abrigo do n.º 2, do artigo 171.º do Código do Trabalho, do n.º 2, do artigo 176.º, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e do n.º 1, do artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, fica a "Avelino Farinha & Agrela, S.A.", autorizada a adoptar o período de laboração pretendido, ou seja, das 08 horas às 17 horas e das 21 horas às 6 horas de Segunda a Sexta-Feira, até conclusão dos referidos trabalhos.

Secretaria Regional do Recursos Humanos, aos 5 de Setembro de 2008. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Regulamentos de Extensão:**Portaria n.º 37/RE/2008**

Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global e Integração dos Profissionais de Armazéns.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 17, de 02 de Setembro de 2008, 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 17, III Série, de 02 de Setembro de 2008, 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 - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global e Integração dos Profissionais de Armazéns, publicado no JORAM, III Série, n.º 17, de 02 de Setembro de 2008, 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 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

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Julho de 2008.

Secretaria Regional do Recursos Humanos, aos 17 de Setembro de 2008. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Alteração Salarial e outras e texto consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria

Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE, n.º 31 de 22 de Agosto de 2008, 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 projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 31 de 22 de Agosto de 2008, 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;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE ANIF - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE FOTOGRAFIA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE CELULOSE, PAPEL, GRÁFICA E IMPRENSA E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

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, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE, n.º 31 de 22 de Agosto de 2008, 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 associações 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 Julho de 2008.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 29 de Agosto de 2008. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros - Alteração Salarial e outras e Texto Consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros - Alteração Salarial e outras e texto Consolidado, publicado no BTE, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, 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 projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, 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;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A APS - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SEGURADORES E OUTRO E O STAS - SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ACTIVIDADE SEGURADORA E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

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, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros - Alteração Salarial e outras e Texto Consolidado, publicado no BTE, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, 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 associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

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 2008.

Secretaria Regional do Recursos Humanos, aos 10 de Setembro de 2008. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho vertical(CCTV) aplica-se em todo o território nacional às

empresas representadas pela ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 - O presente CCTV aplica-se ainda a todos os trabalhadores desta Indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

3 - No âmbito da revisão do CCTV para a indústria de fotografia para produzir efeitos a 1 de Julho de 2008, são alteradas as matérias publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, referentes às cláusulas 2.ª, «Vigência/Produção de efeitos», 36.ª, «Retribuições mínimas mensais», 42.ª, «Trabalho fora do local habitual», base XXXII, «Diuturnidades», anexo IV, «Tabela salarial» e anexo V, «Enquadramentos profissionais e salários». Introduziu-se alteração às cláusulas 27.ª, «Descanso semanal e feriados» e 29.ª, «Duração das férias», publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004. As matérias que não foram objecto de alteração mantêm o texto e os efeitos consolidados conforme as publicações que constam no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, 32, de 29 de Agosto de 2005, 31, de 22 de Agosto de 2006, e 32, de 29 de Agosto de 2007.

4 - Em conformidade com a legislação em vigor, a presente convenção aplica-se a 910 empresas e 1620 trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 - O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e será válido pelos períodos estabelecidos por lei.

2 - O presente CCTV pode ser denunciado desde que sejam decorridos vinte ou dez meses, conforme se trate da revisão do clausulado social ou da tabela salarial.

3 - A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias, produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2008 devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

1 - O contrato considera-se renovado por igual período de tempo se qualquer das partes o não denunciar nos 30 dias anteriores ao termo do período da sua vigência, mediante apresentação de uma proposta de revisão, por escrito, correio registado e aviso de recepção.

2 - A falta de resposta pela outra parte, também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, será entendida como aceitação tácita de todo o seu conteúdo.

3 - Apresentada a proposta será de imediato marcada uma reunião conjunta para o estabelecimento de um protocolo a seguir nas negociações.

4 - Durante a vigência do CCTV podem ser introduzidas alterações em qualquer altura por livre acordo das partes.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO A

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Deveres da entidade patronal

As entidades patronais são obrigadas a:

- Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizada por cada trabalhador que seja admitido na empresa a partir do dia 1 de Agosto de 1988 e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 15 do mês seguinte àquela a que respeita;
- Prestar ao Sindicato, aos delegados sindicais e a todos os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato;
- Cobrar e enviar ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as colunas, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se disserem respeito;
- Permitir a afixação de todas as disposições ou comunicados enviados pelos sindicatos em locais apropriados e do conhecimento dos trabalhadores;
- Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data da admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controlo que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores sempre que se modificarem os esquemas de gestão ou organização da empresa e ainda possibilitar-lhes os meios necessários para a sua formação profissional;
- Devolver as guias de colocação ao Sindicato respectivo, sempre que o trabalhador deixe de prestar serviço na empresa, mencionando a data e os motivos.

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

- Executar as actividades profissionais a seu cargo segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se tornem contrárias aos seus direitos, garantias e à ética moral e profissional;
- Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;
- Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho;

- Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes;
- Não divulgar externamente informações sobre a actividade produtiva ou financeira da empresa, ressalvando-se as fornecidas à Inspeção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de defesa, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa.

Cláusula 6.^a

Garantia dos trabalhadores

1 - É proibido à entidade patronal, ou a quem a represente:

- Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias, bem como aplicar-lhe quaisquer sanções por motivo desse exercício;
- Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- Alterar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;
- Transferir o trabalhador em desconformidade com o que se dispõe na cláusula 21.^a;
- Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem prévio consentimento, por escrito, salvo regulamentação em contrário;
- Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- Despedir o trabalhador sem justa causa;
- Admitir qualquer trabalhador ao seu serviço, sem que o mesmo apresente título profissional nas profissões em que tal é exigido.

2 - Quando qualquer trabalhador transita de uma entidade patronal para outra, de que a primeira seja associada, económica ou juridicamente, ou tenham administradores ou sócios gerentes comuns, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 - No caso de o trabalhador dar o consentimento referido na alínea e) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

4 - A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 46.^a.

SECÇÃO B

Disciplina

Cláusula 7.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária ou culposa dos princípios, direitos e garantias, consignados neste contrato.

Cláusula 8.^a**Poder disciplinar**

1 - A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 - O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos seus representantes, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 9.^a**Sanção disciplinar**

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho;
- d) Despedimento com justa causa.

2 - A suspensão de prestação de trabalho referida na alínea c) não pode exceder por cada infracção 6 dias e em cada ano civil num total de 18 dias.

Cláusula 10.^a**Procedimento disciplinar**

1 - Para efeito de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

2 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou quem a represente teve conhecimento da infracção, sob pena de prescrição.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso se se verificar algum dos comportamentos constantes das alíneas c) e h) da cláusula 44.^a. O trabalhador nesta situação, mantém todos os direitos constantes deste contrato, inclusive o pagamento da retribuição no dia devido até ao seu regresso à empresa ou à decisão final do processo disciplinar.

4 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência do trabalhador e a sua execução, só pode ser aplicada nos três meses subsequentes à decisão.

5 - Todas as sanções deverão ser fundamentadas por escrito e apresentadas ao trabalhador, ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato respectivo.

6 - As sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 9.^a serão antecedidas de processo disciplinar que constará do seguinte:

- a) Comunicação por escrito ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato respectivo, através de uma nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) O trabalhador dispõe de um prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, para deduzir por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa e esclarecimento da verdade;

- c) O delegado sindical ou o Sindicato pronunciar-se-ão, fundamentando o seu parecer, no prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, a contar do momento em que receba cópia do processo;
- d) Decorridos os prazos referidos nas alíneas anteriores, a entidade patronal proferirá a decisão nos 30 dias seguintes.

7 - Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer nos termos deste contrato e da lei.

8 - A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que necessário, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente.

9 - Nos casos omissos observar-se-ão as disposições legais aplicáveis.

10 - A inobservância do disposto nos números anteriores, torna o procedimento disciplinar nulo.

Cláusula 11.^a**Sanções abusivas**

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e nocturno, e em dias de descanso semanal;
- c) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal ou quem a represente, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;
- d) Ter prestado ao Sindicato informações respeitantes às condições de trabalho ou outras com elas relacionadas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das suas funções sindicais;
- e) Ter prestado informações ao Sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- f) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- g) Exercer, ter exercido ou ter -se candidatado nos cinco anos anteriores a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer outro órgão representativo dos trabalhadores;
- h) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- i) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho.

2 - A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, no caso de o trabalhador, nos termos previstos nas cláusulas 44.^a e 46.^a, vir a optar pela indemnização, ela não será inferior ao dobro da fixada neste instrumento;
- b) Tratando -se da suspensão sem vencimento, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

SECÇÃO C

Direitos especiais

Cláusula 12.^a

Direitos constitucionais dos trabalhadores

De acordo com o estabelecido na Constituição da República Portuguesa, é direito dos trabalhadores:

- Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa;
- As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto secreto e directo;
- O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;
- Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais;
- Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;
- Constitui direito das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

Exercer o controlo de gestão nas empresas;

Intervir na reorganização das unidades produtivas;

Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

Cláusula 13.^a

Mulheres

1 - Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos especiais previstos na legislação em vigor e ainda os direitos a seguir mencionados:

- Durante o período de gravidez as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho ou horários que as não prejudiquem;
- Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da Previdência e que não poderão ser descontados para qualquer efeito. No caso de aborto ou parto nado-morto a licença será reduzida a 30 dias, nas mesmas condições anteriormente referidas. Após o período dos 90 dias atrás referido, a trabalhadora poderá requerer até um ano de licença sem vencimento para assistência aos filhos, com a garantia de reingresso na empresa, sem perda de quaisquer direitos e regalias;
- Dispor de duas horas diárias, que poderão ser utilizadas seguidas ou divididas em dois períodos, para amamentação dos filhos, devidamente comprovada nos termos da legislação em vigor, até doze meses após o parto;
- As trabalhadoras que não amamentem os filhos podem dispor diariamente de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, para assistência aos filhos até doze meses após o parto;
- Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderosas razões fisiológicas o justifiquem;

- O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares o exijam;
- Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição normal, desde que estas não se possam efectuar fora das horas normais de trabalho.

2 - Para o exercício do direito consignado na alínea d) do número anterior, a trabalhadora deverá apresentar mensalmente à entidade patronal declaração, devidamente fundamentada, dos motivos pelos quais se torna necessária a prestação de assistência aos filhos.

3 - Os direitos consignados nas alíneas a), b), c), d), e), f) e g) do n.º 1 são assegurados sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias, da sua retribuição normal ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa, excepto no direito previsto na alínea d), que apenas será remunerada uma hora por dia.

4 - As trabalhadoras que estejam a beneficiar do regime anteriormente previsto na alínea d) desta cláusula mantêm esse regime até expirar o período previsto na mesma.

Cláusula 14.^a

Direito de menores

1 - A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa, condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, possíveis danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 - É vedado à entidade patronal terem ao serviço da empresa menores de 18 anos prestando trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

Cláusula 15.^a

Trabalhadores-estudantes

1 - Os trabalhadores-estudantes, durante o período escolar dos estabelecimentos do ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial, oficializado ou equivalente, terão redução de uma hora e trinta minutos no respectivo horário de trabalho nos dias de aulas, e não podem ser mudados de turno sem o seu prévio consentimento. Esta regalia de redução de horário cessa sempre que entre a hora normal de saída e o início da primeira aula mediem pelo menos duas horas.

2 - A redução do horário de trabalho previsto no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador, mas só subsiste desde que se verifique aproveitamento escolar.

3 - A empresa custeará na totalidade as despesas directamente ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa, e esta os considere necessários.

4 - O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horário escolar e subsequente aproveitamento.

5 - Entende-se por aproveitamento, a aprovação pelo menos em dois terços das disciplinas que compõem o curriculum de um ano lectivo.

CAPÍTULO III

Direito ao trabalho

Cláusula 16.^a

Condições de admissão

1 - Para o preenchimento de lugares ou vagas compete às empresas contratar os seus trabalhadores com base em critérios objectivos.

2 - As entidades patronais, quando pretendam efectuar admissão, solicitarão ao sindicato respectivo a indicação de trabalhadores na situação de desemprego, reservando-se, no entanto, à empresa o direito de não admitir qualquer dos trabalhadores indicados pelo sindicato se não os considerarem aptos para o preenchimento do lugar.

3 - A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental, durante o período de quatro semanas de trabalho efectivo.

4 - Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador, desde que se verifique inaptidão deste para as tarefas para que foi contratado.

5 - Se se verificar inaptidão do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo por escrito e com cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores da empresa ou ao Sindicato, com a antecedência mínima de sete dias, no início dos quais o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo o trabalhador a remuneração correspondente às quatro semanas completas.

6 - Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio de sete dias, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

7 - Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

8 - Sempre que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionada à posse de título profissional, a falta desta implica a nulidade do contrato de trabalho.

9 - Não é permitido às empresas fixar a idade máxima de admissão.

10 - O disposto neste capítulo não prejudica o regulamento da carreira profissional dos trabalhadores fotógrafos e as condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

Cláusula 17.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 - A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título desde que aquela circunstância conste por forma clara em contrato escrito.

2 - O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no número anterior fica abrangido pelas disposições deste contrato e, nomeadamente, tem direito à parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 - O trabalhador substituído tem direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

4 - No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço da empresa por mais de 30 dias após a data da apresentação do substituído, deverá o seu contrato ter-se por definitivo, para todos os efeitos, desde a data da sua admissão para substituição.

5 - A entidade patronal entregará ao trabalhador no acto da sua celebração uma cópia do contrato referido nesta cláusula.

Cláusula 18.^a

Classificações profissionais

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo III.

2 - As actividades especificadas de cada sector profissional relativas a carreira profissional - estágio e acesso - e o quadro de densidades encontram-se enumeradas e definidas no Regulamento da Carreira Profissional dos Trabalhadores Fotógrafos e nas condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

Cláusula 19.^a

Serviço militar

1 - Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomar o seu lugar na empresa para o que deve notificá-la, pessoalmente ou por escrito, através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento.

2 - O trabalhador retomar o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 - Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e pago o respectivo subsídio antes da sua incorporação e logo que convocados. Na impossibilidade de as gozar, receberão a remuneração e o subsídio correspondentes.

4 - Por virtude da cessação do serviço militar, o trabalhador quando regressar ao serviço da empresa, tem direito nesse ano às férias que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço e o respectivo subsídio, salvo se no mesmo ano já as tiver gozado na empresa.

5 - Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar a quem seja atribuída licença registada (superior a 30 dias) têm direito de retomar o serviço com a observância das condições constantes dos números anteriores, desde que o seu posto de trabalho não tenha sido entretanto ocupado por um substituído.

6 - Ao retomar o serviço, o trabalhador manterá todos os direitos e regalias previstas neste contrato e na lei.

7 - O tempo de serviço militar conta como tempo de serviço para efeito de antiguidade.

Cláusula 20.^a

Transmissão de estabelecimento

A transmissão de exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá respeitar sempre todos os direitos e garantias dos trabalhadores, constantes da lei e deste contrato.

Cláusula 21.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 - A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - Em caso de transferência do local de trabalho, a entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

3 - O trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, caso não concorde com a transferência, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador. O trabalhador pode ainda rescindir o contrato com justa causa quando a transferência se faça para outra localidade que diste da primeira mais de 25 km.

4 - Quando a transferência depende da vontade do trabalhador ou envolva despesas a que se refere o n.º 2 desta cláusula, o acordo tem de ser feito por escrito, concretizando tanto quanto possível condições de transferência.

Cláusula 22.^a

Pluriemprego

1 - As empresas não poderão admitir ao seu serviço trabalhadores em regime de pluriemprego, desde que um dos postos de trabalho na mesma ou noutra empresa, entidade ou organismo, seja desempenhado em tempo completo.

2 - Na data de admissão na empresa o trabalhador é obrigado a declarar por escrito que não se encontra em alguma das situações previstas no número anterior.

3 - O trabalhador que preste falsas declarações, ou que venha a criar situações previstas no n.º 1, dá à empresa o direito de instaurar processo disciplinar para despedimento, com fundamento nesses factos.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

Duração do trabalho

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas semanais

de segunda-feira às 13 horas de sábado, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados nas empresas.

2 - Nas empresas que já laborem de segunda-feira a sexta-feira, o horário será igualmente de quarenta horas semanais sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, podendo em qualquer outra empresa ser estabelecido acordo entre trabalhadores e empresa para a prática de horário de segunda-feira a sexta-feira.

3 - O período normal de trabalho é considerado entre as 8 e as 20 horas, excepto em regime de turnos, não podendo em qualquer caso ser superior a oito horas diárias.

4 - A entidade patronal não pode alterar os horários de entrada ou saída, bem como os intervalos de descanso, sem a prévia concordância escrita dos trabalhadores, salvo se houver disposições legais em contrário.

Cláusula 23.^a - A

Trabalho em regime de turnos

1 - Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

- 2 - a) Turnos fixos são grupos de horários fixos, cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento.
- b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3 - A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 23.^a, podendo esta correspondência nos turnos rotativos ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4 - A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de 20 dias.

5 - Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno, sem o seu prévio consentimento.

6 - Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 - O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estabelecido neste CCTV quanto ao dia de descanso semanal e feriados.

8 - A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre trabalhadores e entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

- 9 - a) A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a receber mensalmente um subsídio de turno de 20 % da retribuição base, pago também nos subsídios de férias e de Natal.
- b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos.

- c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direito a subsídio de turno, no entanto, caso seja praticado no período de tempo considerado nocturno, o trabalhador terá direito a retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10 - São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialmente quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11 - A mudança de horário de trabalho do trabalhador em regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implicar alteração ao seu contrato individual de trabalho.

Cláusula 24.^a

Intervalos para descanso

1 - O intervalo para descanso nunca será inferior a uma hora nem superior a duas depois de um máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, no período normal de trabalho e no primeiro turno.

2 - No segundo e terceiro turnos, o intervalo para descanso nunca será inferior a trinta minutos, depois de um máximo de quatro horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1 - Os trabalhadores devem prestar trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

2 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves.

Cláusula 26.^a

Isenção do horário de trabalho

1 - A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador que será dada por escrito, com cópia para o Sindicato se o trabalhador estiver sindicalizado.

2 - Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, invocando detalhadamente os fundamentos de tal pedido. Este requerimento será entregue ao Ministério do Trabalho acompanhado de declaração de ausência do trabalhador.

3 - Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO A

Descanso semanal e feriados

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

1 - O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado a partir das treze horas considerado dia de descanso complementar.

2 - No caso específico das empresas que laboram de segunda-feira a sexta-feira, o sábado é integralmente considerado dia de descanso complementar.

3 - São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito à retribuição por inteiro, os seguintes: 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, Corpo de Deus (festa móvel), 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 25 de Dezembro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, feriado municipal (ou na sua falta outro dia de tradição local) e terça-feira de Carnaval.

SECÇÃO B

Férias

Cláusula 28.^a

Princípios gerais

1 - O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

a) A prova da situação de doença prevista neste número poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

b) No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

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

5 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

Cláusula 29.^a

Duração das férias

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, sem prejuízo da sua retribuição normal, 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da majoração resultante da lei.

2 - No ano da contratação o trabalhador terá direito a férias nos termos estabelecidos na legislação em vigor.

3 - A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador ou em segunda instância, entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa. Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

- a) No caso previsto na parte final deste número a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades referidas.
- b) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano, salvo em relação aos casos previstos no n.º 2.

4 - As férias devem ser gozadas sem interrupção. O trabalhador pode, porém, acordar em que sejam gozadas férias interpoladas, devendo neste caso um dos períodos não ser inferior a 15 dias.

5 - Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado bem como a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

6 - Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a remuneração correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 - O disposto nos números anteriores aplica-se no caso da cessação do contrato motivada por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

8 - Para efeitos de cessação do contrato, o período de férias não gozado conta sempre para efeitos de antiguidade.

9 - A contagem do período de férias faz -se a partir do dia em que efectivamente se inicie, devendo este, salvo acordo do trabalhador em contrário, ser o 1.º dia útil da semana.

10 - Aos trabalhadores menores de 18 anos e aos cônjuges, a entidade patronal deve facultar o gozo de férias

simultâneo com os pais ou com o outro cônjuge, respectivamente, desde que não haja nisso prejuízo sério para a empresa.

11 - Os valores correspondentes aos direitos previstos no antecedente n.º 5 serão pagos até ao dia da cessação efectiva da prestação de trabalho. Em caso de incumprimento do fixado neste número e não havendo concordância escrita do trabalhador para o pagamento diferido, a entidade patronal satisfará a obrigação pagando um acréscimo de 25% sobre estes valores.

SECÇÃO C

Faltas

Cláusula 30.^a

Definição

1 - Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho.

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

Cláusula 31.^a

Faltas justificadas

1 - Consideram-se justificadas as faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou quem a represente bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento das obrigações legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável ou urgente aos membros do agregado familiar;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores, em conformidade com a lei e com este contrato. A necessidade e a natureza destes actos devem ser aferidos segundo critério de razoabilidade pelas associações e instituições acima referidas;
- c) Casamento - 10 dias úteis;
- d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, nora, genro, padrasto, madrasta e enteados - 5 dias consecutivos;
- e) Falecimento de avós, ou bisavós do próprio ou do cônjuge: netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes ou afins da linha recta - 2 dias consecutivos;
- f) Outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador - 2 dias consecutivos;
- g) Nascimento de filho - 1 dia;
- h) Prestação de provas de exames, em estabelecimento de ensino - o dia ou dias de prova de exames e a véspera do primeiro exame;
- i) Para cumprimento ocasional de obrigações legais de natureza militar - o tempo necessário;

- j) Quando sendo bombeiro voluntário haja de ocorrer a sinistros;
- l) Dádiva de sangue - até 1 dia por mês;
- m) Ida a consulta médica devidamente comprovada, desde que não possa ser efectuada fora do período normal do trabalho.

2 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

- a) Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- b) O não cumprimento do disposto no n.º 2 e na alínea a) anterior torna as faltas injustificadas.
- c) A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.
- d) A apreciação da previsibilidade das faltas, compete em primeiro lugar ao trabalhador dentro dos critérios de razoabilidade.

3 - As faltas justificadas não determinam a perda de qualquer direitos ou regalias dos trabalhadores. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, salvo o disposto em contrário neste contrato e na lei, ou tratando-se de faltas dadas pelos membros das comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivos de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 - Se a entidade patronal entender que a falta ou faltas devem ser consideradas injustificadas, comunicá-lo -á por escrito ao trabalhador, dentro dos primeiros três dias úteis seguintes àquele em que retomou o serviço, sob pena de, não o fazendo, ser futuramente ininvocável a eventual natureza injustificada da falta ou faltas.

5 - As faltas previstas na alínea d) do n.º 1 podem ser acrescidas, a pedido do trabalhador, de mais cinco dias sem retribuição.

Cláusula 32.^a

Faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuição de igual tempo no período de férias. Esta opção não será, porém, viável se a empresa adoptar o sistema de encerrar para férias.

2 - Da aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula não poderá resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total.

3 - As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar grave quando atingem três dias seguidos ou seis interpolados no período de um ano.

4 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do n.º 1 desta cláusula abrangerá os dias ou meios dias do descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, sempre que tais faltas se verifiquem com reincidência.

5 - No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com um atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal diário de trabalho respectivamente.

No caso de a entidade patronal usar da faculdade prevista da última parte deste número, apenas o atraso efectivo contará para os efeitos do n.º 3 desta cláusula.

6 - Para efeitos de desconto no vencimento das faltas injustificadas, aplica -se a fórmula da retribuição horária consagrada na cláusula 37.^a

Cláusula 33.^a

Dispensas

A entidade patronal poderá dispensar qualquer trabalhador para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, sem direito a retribuição. O pedido e a dispensa deverão ser feitos por escrito.

Cláusula 34.^a

Licenças sem retribuição

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

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

3 - Durante o mesmo período suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, determinando designadamente redução proporcional no subsídio de Natal e nas férias e subsídio de férias correspondentes quando a licença seja superior a 60 dias.

4 - O pedido e autorização de licença, concedida de acordo com esta cláusula, deverão ser feitos por escrito, com cópia para o trabalhador.

Cláusula 35.^a

Impedimentos prolongados

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, devido a facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar (com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas).

2 - É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar trabalho por detenção ou cumprimento de pena de prisão por crime a que não corresponda a pena maior, nem esteja relacionado com as funções dentro da empresa e ainda, em caso de crime, desde que não se verifique reincidência.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Retribuições mínimas mensais

1 - As retribuições mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV.

2 - As entidades patronais são obrigadas a entregar ao trabalhador no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figure: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do Sindicato e de inscrição na previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado, ou subsídios, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

3 - O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque, transferência bancária, se o trabalhador concordar em qualquer dos casos até ao último dia útil do mês a que corresponder.

4 - As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora do período e local onde habitualmente as tomam.

5 - Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de € 36,60.

6 - Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

7 - Aos caixeiros -viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo, sejam alteradas pela entidade patronal a área de trabalho ou mudada a clientela será pela entidade patronal garantida, durante os seis meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos doze meses anteriores.

8 - A retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e outra variável, será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

9 - Quando um trabalhador auferir uma retribuição mista, definida no número anterior, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição fixa mínima prevista neste contrato, independentemente da parte variável.

10 - As comissões sobre vendas deverão ser liquidadas até ao fim do mês seguinte ao da respectiva facturação.

11 - Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade não podem auferir remuneração inferior ao salário mínimo nacional.

12 - As empresas obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a € 3,40.

13 - O subsídio de alimentação referido no n.º 12 será sempre devido, excepto nos seguintes casos:

- Faltas injustificadas (por tempo superior a um dos dois períodos normais de trabalho diário);
- Faltas justificadas com perda de retribuição (por tempo superior a um dos dois períodos normais de trabalho diário);
- Dias de descanso semanal ou feriados em que não haja prestação de trabalho;
- Período anual de férias do trabalhador.

Cláusula 37.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste contrato, no cálculo da retribuição horária aplica-se a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RH = Retribuição horária;
RM = Retribuição mensal;
HS = Horário de trabalho semanal.

Cláusula 38.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 - A remuneração do trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial a qual será igual à retribuição acrescida das seguintes percentagens:

- 100% até às 24 horas;
- 150% das 0 horas até às 8 horas;
- 200% se o trabalho for prestado nos dias feriados e nos meios dias e dias de descanso semanal.

2 - Nas primeiras duas horas prestadas a seguir ao período de trabalho de sábado, a remuneração do trabalho extraordinário será de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula. Se o trabalho extraordinário se prolongar para além de duas horas a retribuição mínima será equivalente à prestação de quatro horas de trabalho extraordinário.

3 - No trabalho extraordinário prestado aos domingos e feriados o trabalhador tem direito a receber remuneração equivalente ao mínimo de quatro horas de trabalho extraordinário de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

4 - O trabalho prestado aos domingos e feriados dá ainda direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

5 - Para os efeitos constantes desta cláusula a retribuição horária é calculada de acordo com a fórmula estabelecida na cláusula 37.^a

Cláusula 39.^a

Substituições temporárias

Sempre que o profissional substituído por outro de categoria ou de retribuição superior passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

Cláusula 40.^a**Subsídio de Natal**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição.

2 - O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 - Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de antiguidade à data em que se vençam os respectivos subsídios receberão a importância proporcional aos meses de serviço, considerando -se qualquer fracção do mês, como mês completo.

4 - No caso de cessação do contrato de trabalho, por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção de um mês como mês completo.

5 - Não é permitido à entidade patronal em qualquer caso, descontar qualquer fracção do subsídio a que o trabalhador tem direito, referido nesta cláusula.

6 - Os valores correspondentes aos direitos previstos no antecedente n.º 4, serão pagos até ao dia da cessação efectiva da prestação do trabalho.

7 - Em caso de incumprimento do fixado neste número, e não havendo concordância escrita do trabalhador para pagamento diferido, a entidade patronal satisfará a obrigação do pagamento com o acréscimo de 25% dos créditos em dívida.

8 - Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado no mínimo seis meses de serviço. Em caso contrário, terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, nunca podendo, neste caso, o subsídio ser inferior a 25% do total.

Cláusula 41.^a**Subsídio de férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias igual a um mês de retribuição.

2 - O subsídio referido no número anterior será sempre pago cinco dias antes do início das férias.

3 - No caso de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao tempo de férias a que tiver direito.

Cláusula 42.^a**Trabalho fora do local habitual**

1 - Para além do disposto no n.º 4 da cláusula 36.^a, a entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas de transporte quando o trabalhador tenha de se deslocar para fora do local onde presta normalmente serviço.

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

3 - Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal, desde que comprovadas documentalmente.

4 - As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em € 62 por dia, correspondendo o almoço ou jantar a € 14,70 e a dormida com pequeno - almoço a € 32,60.

5 - A entidade patronal obriga-se ao pagamento de 22,5 % sobre o preço do litro de gasolina super por quilómetro percorrido pelos trabalhadores que se desloquem em serviço utilizando viatura automóvel própria e ainda a efectuar um seguro de responsabilidade civil no valor de € 500 000 para o trabalhador e passageiros transportados, cujo custo será suportado pela entidade patronal. Nos casos de utilização esporádica de veículo próprio ao serviço da empresa, não haverá para a entidade patronal a obrigatoriedade de participar no custo do seguro.

6 - Se o trabalhador se deslocar em serviço utilizando o veículo da empresa o seguro referido no número anterior deverá ser de responsabilidade civil ilimitada e o seu custo será inteiramente suportado pela entidade patronal.

CAPÍTULO VII**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 43.^a**Cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Por rescisão da iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa;
- e) Por rescisão unilateral do trabalhador.

Cláusula 44.^a**Rescisão por iniciativa da entidade patronal**

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - A obrigatoriedade de fazer prova da justa causa cabe à entidade patronal.

3 - Considera-se justa causa de rescisão de contrato de trabalho o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a subsistência da relação de trabalho.

Constituem designadamente justa causa de despedimento:

- a) Desinteresse comprovado pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiada;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Violências físicas ou provocação frequentes com outros trabalhadores na empresa;

- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer risco ou prejuízo quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano. Para efeitos desta alínea só serão contados os dias de descanso semanal e complementares ou feriados, imediatamente anteriores ou posteriores à falta, desde que haja reincidência;
- f) Inobservância culposa e continuada das normas legais referentes à higiene e segurança no trabalho;
- g) Desobediência ilegítima às ordens dadas, sob forma correcta, por responsáveis hierarquicamente superiores, entidade patronal ou quem a represente;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores, superiores hierárquicos, ou sobre a entidade patronal ou quem a represente e, em geral, crimes contra a liberdade das mesmas pessoas;
- i) Reduções anormais e intencionais da produtividade do trabalhador;
- j) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios.

4 - A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimento têm de ser comunicadas pela entidade patronal ao trabalhador, por escrito e de forma inequívoca nos termos deste contrato e da lei, comunicação que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição dos factos imputados ao trabalhador.

5 - Não se provando a justa causa alegada, o trabalhador tem direito a ser reintegrado na empresa com todos os direitos e regalias que usufruía.

6 - No caso referido no número anterior o trabalhador tem direito a receber todas as remunerações e subsídios contratuais que se venceram desde a data do despedimento até à reintegração, podendo ainda requerer indemnização por danos morais e materiais nos termos da lei.

7 - No caso de não existirem condições objectivas para a reintegração na empresa, esta é obrigada a pagar-lhe, em substituição da reintegração, para além do referido no número anterior, a título de indemnização, o estabelecido para os casos de rescisão do contrato por parte do trabalhador.

Cláusula 45.^a

Denúncia do contrato por parte do trabalhador

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

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

3 - Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores poderá o aviso prévio ser substituído por uma indemnização equivalente à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 46.^a

Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa

1 - Ocorrendo algum dos motivos da rescisão do contrato por justa causa, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal por escrito a sua intenção de pôr termo ao contrato, invocando os factos que integram justa causa.

2 - A cessação do contrato nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito de receber uma indemnização equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no mínimo de três meses de retribuição.

CAPÍTULO VIII

Previdência

Cláusula 47.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 48.^a

Complemento do subsídio de doença

1 - Em caso de doença com baixa, a empresa pagará o complemento do subsídio de doença necessário para que o trabalhador receba, no conjunto, com o subsídio da previdência, a totalidade do seu vencimento líquido normal, até ao limite máximo de 20 dias seguidos ou interpolados de baixa por ano.

2 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV, tenham em convenções de trabalho um complemento do subsídio de doença superior ao referido no número anterior, manterão esse direito.

CAPÍTULO IX

Salubridade, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 49.^a

Princípio geral

1 - A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por este contrato devem obedecer às condições legais e regulamentares destinadas a garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e segurança dos trabalhadores e ainda na medida do possível a sua comodidade.

2 - As empresas deverão recorrer se possível a todos os meios técnicos ao seu alcance, de modo a assegurar melhores condições de trabalho, no que diz respeito a temperatura, humidade, ruído e iluminação.

Cláusula 50.^a

Acidente de trabalho ou doença profissional

Compete à entidade patronal indemnizar os trabalhadores

dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ocorridos ao serviço, desde que esses riscos não estejam cobertos pela instituição de previdência nem pelo seguro.

Cláusula 51.^a

Reclamações

Os trabalhadores directamente, ou por intermédio dos delegados sindicais ou dos sindicatos, têm direito de apresentar às empresas e à Inspeção do Trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 52.^a

Exames médicos

1 - Os profissionais que exerçam as suas funções em câmara escura devem ser submetidos a exames médicos periódicos, de seis em seis meses, devendo ser transferidos de serviço sem perda de nenhuma das regalias que auferiam, em caso de despiste de alguma doença profissional.

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

Cláusula 53.^a

Comissões de segurança

1 - Nas empresas que tenham ao seu serviço 25 ou mais trabalhadores de qualquer categoria, haverá uma comissão de segurança.

2 - A comissão de segurança é composta por quatro trabalhadores, sendo dois designados pela entidade patronal e dois eleitos pelos trabalhadores da empresa.

3 - As funções de membro da comissão de segurança acumulam com as funções profissionais na empresa.

4 - As comissões serão coadjuvadas pelo médico da empresa e pelo assistente social se os houver.

5 - As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou de quaisquer outros direitos ou regalias, quando praticadas na própria empresa.

Cláusula 54.^a

Atribuições da comissão de segurança

1 - As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento e aperfeiçoamento das regras de higiene e segurança em vigor na empresa;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

- c) Verificar o cumprimento das disposições e do constante neste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- e) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- f) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- g) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- h) Elaborar relatório anual sobre a sua actividade e enviar cópia à entidade patronal, à Inspeção de Trabalho, sindicato e associação respectiva.

2 - Aos membros das comissões de segurança deve ser facilitada a frequência de cursos de especialização e actualização, em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 55.^a

Quadro de pessoal

1 - No prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste CCTV deverão as entidades patronais proceder às necessárias adaptações, elaborando um quadro de pessoal que deverá ser afixado em local visível da empresa.

2 - Deste quadro de pessoal deverão constar os seguintes elementos: nome completo, data de nascimento, de admissão na empresa e da última promoção, remuneração auferida, profissão, especialidade e categoria.

3 - A entidade patronal enviará ao Sindicato uma cópia do quadro referido no n.º 1.

Cláusula 56.^a

Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores

1 - O presente contrato revoga toda a regulamentação convencional anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos Sindicatos outorgantes, ressalvando -se todavia, os direitos adquiridos, nos termos do número seguinte.

2 - Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

3 - As disposições do presente CCTV não prejudicam a aplicação de legislação mais favorável que venha a ser publicada.

Cláusula 57.^a**Interpretação e integração de lacunas**

1 - A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato serão resolvidas, em princípio, pelo recurso às actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

2 - Para o mesmo efeito do referido no número anterior e para a resolução de situações omissas será criada uma comissão paritária.

Cláusula 58.^a**Regulamento da comissão paritária**

1 - Constituição:

- a) Nos termos da base XVI do CCTV para a indústria de fotografia, é constituída uma comissão paritária com três representantes das associações sindicais outorgantes e três representantes da associação patronal;
- b) As associações sindicais outorgantes designarão, de entre si, três associações sindicais que se representarão na comissão paritária;
- c) As três associações sindicais (que representam as restantes) credenciarão os elementos seus representantes para integrar a comissão paritária;
- d) A associação patronal designará os seus representantes;
- e) A associação patronal e as associações sindicais, referidas nas alíneas c) e d), poderão ainda credenciar três elementos suplentes que, no impedimento dos efectivos, os poderão substituir e ainda nomear assessores;
- f) As associações sindicais que não possuam representantes directos na comissão paritária poderão participar nos trabalhos da mesma na qualidade de assessores, sempre que da ordem do dia constem assuntos relativos a trabalhadores por si representados.

2 - São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretação de matéria constante do CCTV e respectivos anexos e integração de lacunas surgidas na aplicação do mesmo;
- b) Deliberar as reclassificações de trabalhadores ou quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;
- c) Marcação de provas de avaliação de conhecimentos e nomeação do respectivo júri.

3 - Funcionamento:

- a) A fim de assegurar o funcionamento da comissão paritária haverá um secretariado permanente que será constituído por um representante da ANIF e um representante das três associações sindicais previstas na alínea c) do n.º 1;
- b) A comissão paritária outorgará a pedido da ANIF ou qualquer associação sindical outorgante do CCTV, dirigido ao seu representante no secretariado definido na alínea a);
- c) Os elementos do secretariado acordarão, por correspondência entre ambos, a data das reuniões da comissão paritária, enviando a agenda dos assuntos a abordar, bem como a documentação eventualmente existente que possibilite a sua análise;
- d) As reuniões só poderão ter lugar decorridos oito dias após a data da sua marcação. Cada elemento do secretariado convocará os restantes elementos da parte que representa;
- e) Em princípio, as reuniões da comissão terão lugar nas instalações da ANIF;

- f) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, no mínimo, dois representantes de cada uma das partes;
- g) No final de cada reunião, os elementos do secretariado elaborarão acta respectiva, que será assinada por todos os presentes.

Dessa acta, deverão constar as deliberações, bem como os casos apreciados e sobre os quais não foi possível haver deliberação.

Os elementos do secretariado comunicarão as decisões da comissão paritária, com a data da sua deliberação, aos respectivos interessados que representam.

4 - Decisões da comissão paritária - as decisões da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do CCTV, se for caso disso, sendo para o efeito solicitada a sua publicação oficial.

CAPÍTULO XI**Disposições gerais**Cláusula 59.^a**Infracções**

1 - As infracções cometidas pela entidade patronal ao estabelecido neste CCTV serão punidas com as multas previstas na lei.

2 - O pagamento da multa não dispensa o cumprimento da obrigação contratual infringida.

ANEXO I**Livre exercício da actividade sindical na empresa****BASE I****Princípio geral do exercício do direito sindical**

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que exercida nos termos da lei e deste contrato.

BASE II**Organização sindical na empresa**

1 - Dirigentes sindicais - são os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, isto é, dos sindicatos, uniões, federações e confederações.

2 - Comissão intersindical da empresa - organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidades de produção.

3 - Comissão sindical de empresa - é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 - Delegados sindicais - são os representantes do sindicato na empresa que são eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5 - Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através de delegados sindicais, comissões sindicais e

comissões intersindicais, e a serem ouvidos em todos os casos previstos na lei e neste contrato.

BASE III

Comunicação à empresa

1 - O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 - O mesmo procedimento referido no número anterior, deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

BASE IV

Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

1 - Os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e os membros de qualquer órgão representativo dos trabalhadores previsto na lei não podem ser prejudicados pelo exercício legítimo dessas funções.

2 - Os membros da direcção das associações sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 - Os delegados sindicais designados nos termos da lei dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, aumentando para oito horas no caso de pertencerem à comissão intersindical.

4 - As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, com os respectivos subsídios ou outras regalias e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 - Para o exercício dos direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3 desta base, os trabalhadores devem avisar a entidade patronal ou quem a represente por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

BASE V

Condições para o exercício da actividade sindical

Nos termos da lei a entidade patronal é obrigada:

1 - A pôr à disposição dos delegados sindicais sempre que estes o requeiram um local apropriado para o exercício das suas funções, nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores.

2 - A pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções, nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores.

3 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias,

comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

BASE VI

Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 - Os trabalhadores da empresa têm o direito, nos termos da lei, a reunir em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocada pelas comissões intersindical, sindical, ou de trabalhadores ou ainda na sua falta, pelo delegado sindical nas empresas onde não existam quaisquer das referidas comissões, bem como por 50 ou $\frac{1}{3}$ dos trabalhadores, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores, nos termos da lei, reunir em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados conforme se dispõe no número anterior, desde que não haja prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 - Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal deve permitir a reunião em local mais apropriado da empresa.

4 - Os promotores das reuniões referidos nos n.ºs 1 e 2 são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 - Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

BASE VII

Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais na empresa, serão regulados pela lei e pelos estatutos sindicais.

ANEXO II

Definição das especialidades profissionais

CAPÍTULO I

Trabalhadores fotógrafos

Definição das especialidades de reportagens e estúdios fotográficos

Impressor. - É o profissional que executa ampliações, revelações, reduções e montagens, e todo o género de impressão, e pode ter conhecimentos de iluminação óptica e química fotográfica.

Operador. - É o profissional que fotografa todo o serviço de estúdios e reportagens fotográficas e de publicidade industrial, aérea, técnico-científica e reprodução.

Retocador. - É o profissional que retoca modelando quer positivos ou negativos em qualquer formato com conhecimentos de iluminação.

Definição das especialidades de fotógrafos esmaltadores

Impressor. - É o profissional que executa a impressão de positivo para o esmalte.

Plaqueiro. - É o profissional que prepara e executa e faz o acabamento da placa em esmalte.

Reprodutor. - É o profissional que executa as reproduções e positivos.

Retocador. - É o profissional que retoca as imperfeições e irregularidades de positivos ou negativos.

Definição das especialidades dos laboratórios industriais

Foto-acabamento. - Compreende os trabalhos acessórios e auxiliares tais como, montagens e colagens, corte, controlo e separação de trabalhos, e expedição.

Fotografia. - Compreende o trabalho de fotografia nos seguintes domínios: industrial, publicitário, aérea, técnico-científica e reprodução.

Fotoquímica. - Compreende o trabalho de química fotográfica, densitometria, sensitometria e controlo de qualidade.

Impressão manual. - Compreende o trabalho de impressão fotográfica em ampliador a preto e branco e ou a cores.

Impressão mecânica. - Compreende o trabalho de impressão fotográfica em ampliadora automática ou semiautomática a preto e branco e ou a cores.

Retoque. - Compreende o trabalho de retoque de negativos ou positivos a preto e branco e ou a cores.

Revelação. - Compreende o trabalho de revelação mecânica ou manual, de filmes ou chapas, em preto e branco e ou a cores; poderá ainda compreender a preparação dos químicos.

Definição das especialidades dos serviços auxiliares de fotografia

Assistente de máquinas foto-rápidas. - É o profissional que dá assistência às máquinas foto-rápidas, nomeadamente, ocupando-se da sua manutenção.

Assistente técnico. - É o profissional que dá assistência às máquinas foto-rápidas, prepara os banhos e rectifica diafragmas.

Fotocopiasta. - É o profissional que executa por intermédio de uma máquina fotocopiadora as respectivas fotocópias.

Heliógrafo. - É o profissional que executa reproduções de documentos, desenho e outros utilizando máquinas e papéis heliográficos de revelação amoniacal, ou semi-húmida.

Microfilmagem. - É o profissional que tem como funções executar diversos tipos de reprodução de documentos, mapas, desenho, numerações ou outros, e utilizando equipamento adequado; poderá confeccionar banhos e efectuar o processamento de material sensível.

Definição das especialidades de minilab

Operador de «minilab». - É o trabalhador operador de uma máquina que executa funções de revelação, impressão e corte de fotografias. Pode ainda proceder à preparação dos produtos químicos a utilizar, bem como à embalagem de fotografias.

Operador estagiário de «minilab». - É o trabalhador que executa as funções estabelecidas para o operador.

Auxiliar de «minilab». - É o trabalhador que auxilia nas funções estabelecidas para o operador.

CAPÍTULO II

Trabalhadores de escritório

Analista informático. - É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- Funcional - especialista de organização e métodos - estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação dos cadernos de encargos ou as utilizações dos sistemas de informação;
- De sistemas - estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter, e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;
- Orgânico - estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
- De software - estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnica desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;
- De exploração - estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Arquivista. - É o trabalhador que organiza, avalia e conserva documentos e estrutura os respectivos arquivos a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida. Acompanha os registos de entrada, cuida da classificação e arrumação das várias publicações e arquivadas.

Caixa de escritório. - É o trabalhador que nos escritórios tem a sua cargo, como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de departamento, divisão ou de serviços. - É o trabalhador que na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções se situa num plano hierárquico abaixo do director de serviços ou chefe de escritório.

Chefe de secção. - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Contabilista. - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística.

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

Dactilógrafo. - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente serviços de arquivo, registos ou cópia de correspondência.

Director de serviços ou chefe de escritório. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política na empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Escriturário. - É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classifica-lo e juntá-lo, se necessário, a correspondência a expedir, estudar documentos e escolher as informações necessárias; ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

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

Esteno - dactilógrafo em língua estrangeira. - É o trabalhador que, em mais de um idioma anota ou estenografa e transcreve em dactilografia, cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

Esteno - dactilógrafo em língua portuguesa. - É o trabalhador que em português anota em estenografia e escreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

Guarda - livros. - É o trabalhador que se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços que tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração de livros selados; é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Operador informático. - É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- De computador - recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;
- De periféricos - prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos de informação.

Operador de máquinas de contabilidade. - É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas: faz planeamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos.

Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador mecanográfico. - É o trabalhador que prepara, abastece e opera máquinas clássicas convencionais (a cartões); prepara a máquina conforme instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências. Recolhe os resultados.

Operador de telex. - É o trabalhador que transmite e recebe mensagens, para diferentes postos de telex, transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos tele-impressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para normal funcionamento do serviço.

Perfurador-verificador/operador de posto de dados. - É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradores de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

Programador informático. - É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

- De organização de métodos - estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
- De aplicações - estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações;
- De software - estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos da utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;
- De exploração - estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção e de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

Programador mecanográfico. - É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas, clássicas convencionais (a cartões) funcionando em interligação. Elaborar organigramas de painéis e mapas de codificação. Estabelece as fichas de dados de resultados.

Recepcionista. - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações aos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Secretário. - É o trabalhador que assegura o trabalho de rotina diária do gabinete de administração ou direcção. Exerce funções tais como: selecção do correio para ser distribuído pelas várias secções ou sectores da empresa; correspondência em língua portuguesa, arquivo; telefonemas e entrevistas. Pode também redigir actas de reuniões de trabalho; providenciar por realizações de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico de contas. - É o trabalhador que para além das funções de contabilista subscreve a escrita da empresa e é responsável pela contabilidade das empresas do grupo A.

Tesoureiro. - É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento da tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Tradutor. - É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo sem alteração das ideias fundamentais do original.

CAPÍTULO III

Trabalhadores de comércio e armazém

Ajudante de fiel. - É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

Auxiliar de armazém. - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciáveis.

Caixa de balcão. - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe dinheiro; passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro. - É o trabalhador que vende mercadoria aos retalhistas, no comércio por grosso ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local da venda, informa-se do género de produtos que deseja; circuito o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço e as condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora a nota de encomenda e transmite-a para execução ou executa-a; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

Caixeiro-chefe de secção. - O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

Caixeiro encarregado. - É o trabalhador que substitui o patrão ou gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir serviços e o pessoal.

Chefe de compras. - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

Conferente. - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada ou saída de mercadorias.

Demonstrador. - Faz demonstração de artigos, em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposição ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Distribuidor. - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé, em triciclos ou em carros ligeiros, caso em que será acompanhado pelo motorista.

Embalador. - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua exposição ou armazenamento.

Encarregado de armazém. - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. - Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta o controlo à distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Praticante de caixeiro ou de armazém. - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem, para caixeiro ou profissional de armazém.

CAPÍTULO IV

Técnico de vendas

Chefe de vendas. - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de vendas. - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores (viajantes ou praticistas), visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos, etc.

Vendedor. - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadoria ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

Prospector de vendas. - Verifica as possibilidades do mercado, nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços de destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

CAPÍTULO V

Cobreadores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens

Ajudante de motorista. - É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias; compete-lhe, ainda, velar em conjunto com o motorista pelo asseio e limpeza do veículo.

Cobrador. - É o trabalhador que procede fora dos escritórios a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informações e fiscalização.

Condutor de empilhador, tractor ou grua. - É o trabalhador que conduz empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

Contínuo. - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colida com as de outra categoria profissional.

Empregado de limpeza. - É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Encarregado de garagem. - É o profissional que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

Guarda/vigilante. - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Lavador. - É o profissional que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Lubrificador. - É o profissional que procede à lubrificação de veículos automóveis, muda o óleo do motor, da caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Motorista de ligeiros. - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis até 3500 kg de carga ou até nove passageiros, incluindo o condutor. Compete-lhe, ainda, zelar, sem execução, pela conservação e limpeza da viatura e pela carga que transporta, orientando também a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

Motorista de pesados. - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

Paquete. - É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para os contínuos.

Porteiro. - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitante das instalações, mercadorias e receber correspondência.

Servente de viatura de carga. - É o profissional que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga, recebe e distribui volumes nos domicílios.

Telefonista. - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

CAPÍTULO VI

Electricista

Ajudante de electricista. - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz de electricista. - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa electricista. - É o trabalhador que, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função.

Encarregado de electricista. - É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob as suas ordens um ou mais chefes de equipa ou outros trabalhadores.

Oficial electricista. - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de sua função e assume a responsabilidade dessa execução.

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

CAPÍTULO VII

Técnicos de desenho

Arquivista técnico. - É o trabalhador que, arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Desenhador arte-finalista. - É o trabalhador que, a partir de um esboço ou maquete, executa com a técnica e o pormenor necessário o material gráfico ou publicitário destinado a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras. Pode dar assistência aos trabalhos em produção.

Desenhador-maquetista. - É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinada a imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras.

Desenhador -projectista. - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador-retocador. - É o trabalhador que, a partir da maquete ou dispositivos, interpreta tecnicamente e executa, sobre película fotográfica, cartazes, folhetos, calendários, marcas, rótulos, etc. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador técnico ou gráfico-artístico. - É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

Praticante. - É o trabalhador que, sob a orientação de desenhadores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Tirocinante. - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz o tirocínio para ingresso na categoria de desenhador.

ANEXO III

Carreiras profissionais

CAPÍTULO I

Regulamento da carreira profissional para os trabalhadores fotógrafos

SECÇÃO A

Princípios gerais e categorias

BASE I

Princípio geral

Considera-se este capítulo o único regulamento da carreira profissional para o exercício da profissão de fotógrafo.

BASE II

Actividade de fotografia

1 - A actividade de fotografia é composta pelos seguintes sectores a saber:

Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores;
Laboratórios industriais; Serviços auxiliares.

2 - Para admissão das actividades de fotografia são necessárias a idade e as habilitações literárias mínimas, obrigatórias por lei.

3 - Aos trabalhadores sem as habilitações mínimas, mas já sócios do Sindicato, não se aplicará o consignado no número anterior.

BASE III

Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores

1 - Reportagens e estúdios fotográficos - são as seguintes as especialidades da profissão de fotógrafo existentes neste sector:

- a) Operador;
- b) Impressor;
- c) Retocador.

2 - Fotógrafos esmaltadores - são as seguintes as especialidades na profissão de fotógrafo, existentes no sector de fotógrafo esmaltador:

- a) Reprodutor;
- b) Retocador;
- c) Impressor;
- d) Plaqueiro.

3 - São as seguintes as categorias profissionais existentes nos sectores de actividade de fotografia, referidos nos números anteriores:

- a) Especializado;
- b) Oficial;
- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

BASE IV

Laboratórios industriais

1 - São laboratórios industriais de fotografia as empresas cuja actividade englobe os seguintes factores:

- Execute por processos mecânicos revelação de negativos e papel, preto e branco ou cores.
- Execute por processos mecânicos ampicópias, em preto e branco ou cores.

2 - São as seguintes as especialidades existentes neste sector de fotografia:

- a) Revelação;
- b) Impressão mecânica;
- c) Impressão manual;
- d) Fotografia;
- e) Fotoquímica;
- f) Foto-acabamento;
- g) Retoque.

3 - São as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Especializado;
- b) Oficial;
- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

BASE V**Serviços auxiliares de fotografia**

1 - São as seguintes especialidades existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Microfilmagem;
- b) Heliógrafo;
- c) Fotocopista;
- d) Assistente técnico;
- e) Assistente de máquinas foto-rápidas.

2 - Definição das categorias dos serviços auxiliares de fotografia - são as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia, excepto na microfilmagem, onde se aplica a carreira profissional dos laboratórios industriais (base IV).

- a) Oficial;
- b) Auxiliar;
- c) Aprendiz.

BASE V - A**Minilab**

As categorias a observar nos minilab são as seguintes:

- a) Operador;
- b) Operador estagiário;
- c) Auxiliar.

SECÇÃO B**Promoções****BASE VI****Promoções**

1 - A aprendizagem nas categorias dos sectores de reportagem, estúdios fotográficos, laboratórios industriais e fotógrafos esmaltadores inicia-se na categoria de aprendiz do 1.º ano.

2 - Ao fim de dois anos de serviço efectivo de aprendizagem, o trabalhador será promovido automaticamente à categoria de auxiliar.

3 - Após três anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, o trabalhador será promovido automaticamente à categoria de estagiário.

4 - Após dois anos de serviço efectivo na categoria de estagiário, o trabalhador poderá requerer prova de avaliação, em uma ou duas especialidades, para transitar para a categoria de oficial.

5 - Após um ano de serviço efectivo na categoria de oficial, o trabalhador poderá requerer prova de avaliação para a categoria de especializado.

6 - Nos laboratórios industriais, o trabalhador, para ser considerado especializado, terá de prestar, obrigatoriamente, provas nas seguintes especialidades:

- Impressão mecânica ou manual;
- Revelação mecânica ou manual;
- Fotoquímica/controlo de qualidade.

Nota. - Esta base substitui as bases VI e VII do anexo III do CCTV.

BASE VIII**Promoções das categorias nos sectores dos serviços auxiliares de fotografia**

1 - O acesso na carreira profissional é automático para a categoria de auxiliar, decorrido que seja o período de dois anos de prestação de serviço efectivo na profissão.

2 - Decorrido que seja o período de dois anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, o trabalhador é promovido automaticamente a oficial.

3 - Na microfilmagem as promoções são automáticas até à categoria de oficial, inclusive, tendo de requerer prova de avaliação de conhecimentos para a categoria de especializado.

BASE IX**Disposições gerais sobre promoções**

1 - Compete às empresas facultar aos seus profissionais que se encontram na situação de estagiários ou oficiais, a possibilidade de praticarem seguida ou alternadamente nas especialidades previstas para a categoria de oficial ou especializado.

2 - As provas de avaliação profissional deverão ser feitas no local de trabalho, obrigando-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador.

3 - As entidades patronais poderão, relativamente aos seus trabalhadores que requeiram provas de avaliação para oficial, promovê-los a esta categoria com dispensa da prestação de provas, se assim o entenderem.

4 - As entidades patronais que pretendam utilizar a possibilidade expressa no número anterior deverão comunicá-lo por escrito à ANIF no prazo de 30 dias a contar da data em que foram notificadas que o trabalhador requereu provas de avaliação para oficial.

5 - A promoção efectuada ao abrigo dos números anteriores produzirá efeitos nos termos do disposto no n.º 10 da base XVI.

BASE IX - A**Admissão e promoções**

1 - Aos trabalhadores admitidos na profissão, após publicação da presente revisão será atribuída a categoria de auxiliar.

2 - Após 12 meses na categoria de auxiliar, o trabalhador será promovido à categoria de operador estagiário do 1.º ano.

3 - Após 12 meses no escalão do 1.º ano, o trabalhador passa ao escalão de estagiário do 2.º ano.

4 - Após 12 meses em operador estagiário do 2.º ano, o trabalhador será promovido obrigatoriamente a operador de minilab.

Reclassificações

1 - Aos trabalhadores com a categoria de oficial que sejam reclassificados para funções em minilab será atribuída a categoria de operador de minilab.

2 - Aos trabalhadores com a categoria de estagiário ou de auxiliar que ingressem nas funções de minilab será atribuída a categoria ou escalão correspondente à antiguidade na profissão.

3 - O disposto nos n.ºs 1 e 2 anteriores não prejudica situações mais favoráveis ao trabalhador já existentes.

SECÇÃO C

Densidades e serviços externos

BASE X

Quadro de densidades nos sectores de reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e serviços auxiliares.

1 - As empresas são obrigadas a funcionar com o mínimo de um oficial.

2 - O número de estagiários, auxiliares e aprendizes no conjunto não pode ultrapassar o triplo de oficiais e especializações também no conjunto.

3 - Para efeitos da proporcionalidade do quadro a entidade patronal poderá promover qualquer trabalhador, independentemente da sua antiguidade profissional, mas somente à categoria imediata à que o trabalhador possui.

BASE XI

Serviços externos de fotografia

1 - Os serviços efectuados fora do estabelecimento só podem ser executados por profissionais com o mínimo de três anos de actividade efectiva.

2 - Desde que exista mais de um oficial habilitado na mesma firma, esses serviços terão de ser rotativos, de forma que os referidos profissionais executem aproximadamente o mesmo número de serviços no período de um ano.

SECÇÃO D

Reciclagem

BASE XII

Reciclagem

1 - Em caso de reconversão tecnológica, conveniência de serviço e aproveitamento das aptidões ou inaptações do trabalhador, poderá a entidade patronal proceder à sua reciclagem.

2 - Em nenhum caso poderão ser prejudicadas as expectativas de promoção do trabalhador reciclado ou reduzida a sua remuneração.

SECÇÃO E

Licença fotográfica

BASE XIII

Licença fotográfica

É obrigatória a posse e utilização da licença fotográfica por todos os profissionais quando no exercício de serviços externos de fotografia, a qual ficará sujeita à regulamentação prevista no anexo VI deste CCTV.

SECÇÃO F

Disposições gerais

BASE XV

Avaliação de conhecimentos

1 - As provas de avaliação a requerer com a antecedência de 90 dias realizar-se-ão em duas épocas anuais, durante os meses de Fevereiro e Novembro respectivamente.

2 - Os requerimentos, em impresso próprio, serão dirigidos aos sindicatos que, no prazo máximo de 15 dias a contar da sua recepção, remeterão uma cópia dos mesmos à ANIF.

3 - Os sindicatos gráficos e a ANIF deverão, com uma antecedência mínima de 40 dias, efectuar a marcação de datas e nomear os respectivos representantes para as avaliações de conhecimentos.

4 - Os sindicatos e a ANIF poderão estabelecer de comum acordo normas de funcionamento para a avaliação de conhecimentos.

BASE XVI

Na realização das provas de avaliação de conhecimentos previstas na base anterior deverão observar-se os seguintes princípios:

1 - A prova prática será prestada sempre no local de trabalho, comprometendo-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador.

2 - A comissão de avaliação que verificará a aptidão dos candidatos será composta por um representante do sindicato respectivo e por um representante da ANIF.

3 - Será elaborada uma acta da prova do candidato de que, além do seu nome, empresa, especialidade e categoria profissional, deverá constar a especialidade profissional e categoria requerida, bem como o conteúdo e o resultado da apreciação, devidamente assinada pelos representantes sindicais e pela ANIF.

4 - A apreciação à aptidão do candidato será com base nos requisitos mínimos apontados para cada especialidade profissional constantes na base seguinte destas disposições gerais.

5 - Com base nos requisitos mínimos para cada especialidade profissional, os representantes sindicais e da ANIF à avaliação do candidato deverão sempre que possível chegar a um consenso sobre a aptidão do candidato, devendo esse concurso constar no resultado da prova, lavrado na acta a que se refere o n.º 3 sendo indicado se o candidato é considerado apto ou inapto para a respectiva promoção.

6 - Sempre que não se verifique o consenso mencionado no número anterior, os representantes da ANIF e do Sindicato indicam os seus pareceres independentes, na mesma acta, a fim de serem posteriormente analisados pela comissão paritária.

7 - A ANIF e os sindicatos comunicarão, respectivamente, à empresa e ao trabalhador o respectivo resultado da prova de avaliação.

8 - Se o trabalhador for considerado inapto ou não comparecer às provas de avaliação só passado um ano poderá prestar novas provas.

9 - Caso as provas de avaliação não se realizarem nos prazos previstos por razões manifestamente imputáveis à entidade patronal e ou à ANIF o trabalhador será considerado como apto e promovido à categoria imediatamente superior.

10 - No caso de o trabalhador ser considerado apto à promoção, esta terá efeitos a partir do início do mês seguinte aquele em que se realizaram, ou se deveriam ter realizado, as provas.

BASE XVII

Requisitos mínimos para cada especialidade profissional

I - Estúdios fotográficos e reportagens

A) Operadores

Prova prática:

1 - Fotografar uma ou mais pessoas, reproduzindo a iluminação e a atitude captadas de uma fotografia apresentada como modelo.

2 - Fotografar um objecto inanimado nas mesmas condições do número anterior.

3 - Demonstrar o uso dos descentramentos e báculos existentes na câmara de estúdio ou numa câmara de fotografia industrial, no sentido de obter uma maior profundidade de foco ou de alterar a perspectiva.

4 - Calcular a distância da fonte de luz ou a abertura do diafragma a usar para fotografar com um flash electrónico cujo número guia é indicado.

5 - Examinar um determinado cliché, indicando as suas deficiências e as suas causas prováveis, tais como excesso ou falta de exposição e excesso ou falta de revelação.

B) Impressores

Prova prática:

1 - Executar a ampliação de uma fotografia, nas dimensões indicadas pelos membros do júri, usando um cliché de 6 x 9 ou de 9 x 12 ou outros que sejam usados na empresa, expondo-a, revelando-a e fixando-a convenientemente; a referida fotografia poderá ser feita em esboço, se o júri assim o determinar. (Não serão permitidas mais de três tentativas para determinar a exposição a dar à fotografia ampliada).

2 - Imprimir uma fotografia por contacto, podendo ser um esboço, revelando-a e fixando-a convenientemente, tendo previamente indicado o grau de contraste do papel fotográfico a usar.

3 - Indicar o processo que poderá ser usado para clarear ou escurecer uma determinada região da fotografia a ampliar, usando um cartão ou a própria mão.

4 - Executar, em vez de uma ampliação, uma redução com o ampliador.

5 - Sendo-lhe apresentado um cliché mal enquadrado, indicar as alterações susceptíveis de melhorarem o enquadramento, de maneira a obter o melhor resultado possível na fotografia final.

6 - Indicar a maneira de efectuar uma junção no ampliador, podendo o júri exigir a sua execução prática, se o julgar ou entender necessário.

7 - Sendo -lhe dada uma fotografia já impressa, analisá-la indicando as suas possíveis deficiências e a maneira de as corrigir.

C) Retocadores

1 - Retoque de um cliché de 6 x 9 a 13 x 18. (O efeito do retoque será analisado depois de se obter uma prova ampliada cerca de três vezes).

2 - Retoque de uma ampliação de retrato em tamanho superior a 24 x 30.

3 - Isolamento, com neococina, de uma imagem de um cliché de 6 x 9 ou de 9 x 12 onde existam outras imagens ou detalhes que devam ser eliminados.

4 - Protecção de uma região de um cliché, com neococina, no sentido de reduzir a intensidade de uma sombra.

5 - Raspagem de um detalhe a eliminar de um cliché de forma que não seja percebido na fotografia final.

II - Laboratórios industriais

1 - Revelação - fazer a revelação mecânica ou manual de filmes ou chapas, a preto e branco ou a cores.

2 - Impressão mecânica - executar na amplicopiadora automática uma prova de 9 x 12 e na semi-automática uma de 10 x 15 e uma de 20 x 25, em qualquer dos casos em preto e branco ou a cores.

3 - Impressão manual executar com o ampliador uma ampliação de 13 x 18, uma de 20 x 25 e uma de 30 x 40 esfumada, em qualquer dos casos em preto e branco ou a cores.

4 - Foto-acabamento - prestar provas no corte de filmes e fotografias pelo sistema manual e automático, bem como etiquetagens dos mesmos.

5 - Fotoquímica/controlo de qualidade - prestar provas de densiometria, sensitometria, controlo de qualidade e calibragem de «printer».

III - Esmaltadores

1 - Reprodutor - executar de um original, em qualquer das condições, um cliché negativo do qual fará um positivo em conformidade do tamanho do esmalte.

2 - Retocador - retoque de um cliché de 6 x 9 e de 9 x 12, negativo e positivo.

3 - Impressor - imprimir dos positivos as imagens, em conformidade com o tamanho dos esmaltes, 6 x 9 e 9 x 12.

4 - Plaqueiro - executar do esmalte e de uma peça de cobre todas as placas em conformidade dos tamanhos, n.º 17, oval, e n.º 12, rectangular.

BASE XVIII

A resolução das situações omissas resultantes da aplicação o presente regulamento serão solucionadas pela comissão paritária prevista na cláusula 57.^a deste CCTV.

CAPÍTULO II

Trabalhadores de escritório

BASE XIX

Condições mínimas de admissão

1 - As condições mínimas de habilitações de admissão dos trabalhadores de escritório são o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou equivalente.

2 - O disposto no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato estejam inscritos como sócios nos sindicatos outorgantes ou ao serviço de empresas considerando -se para todos os efeitos como tendo as condições mínimas referidas.

3 - A idade mínima de admissão para os trabalhadores de escritório é de 16 anos de idade.

BASE XX

Dotações mínimas

1 - É obrigatória a existência de:

- Um trabalhador da categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento, divisão ou de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores;
- Por cada cinco trabalhadores, a existência de um chefe de secção.

2 - Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por esta base serão observadas as seguintes proporções:

- O número total de estagiários não pode ser superior a metade dos escriturários;
- O número de dactilógrafos não pode exceder 25% do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores.

3 - Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores de escritório nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

BASE XXI

Estágio e acesso

1 - Os estagiários e dactilógrafos após dois anos na categoria ou 20 anos de idade, ou após um ano na categoria, se tiver entre 20 e 23 anos de idade, inclusive, ascenderão a terceiros-escriturários.

2 - Logo que completem o período de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria de terceiros-escriturários.

3 - Os terceiros e segundos-escriturários logo que completem três anos na classe ascenderão à classe imediatamente superior.

4 - Para efeitos de promoções automáticas contar-se-á o tempo de antiguidade do trabalhador na categoria anterior à entrada em vigor deste CCTV, não podendo dessa contagem resultar mais do que a promoção à categoria imediatamente superior.

5 - Para efeitos de promoção não automática as entidades patronais deverão ter em conta as habilitações literárias e profissionais, a competência, o zelo, e a antiguidade dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Trabalhadores do comércio, caixeiros, vendedores e trabalhadores em armazém

BASE XXII

Admissão

1 - Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei.

2 - Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade.

3 - Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos, serão classificados em categoria superior a praticante.

BASE XXIII

Dotações mínimas

1 - Caixeiros:

- Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro encarregado ou chefe de secção.
- O número de caixeiro -ajudante não poderá exceder 25% do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;
- O número de praticantes não poderá exceder 25% + 2 dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

Número de Trabalhadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro			1	1	1	1	2	2	2	3
Segundo-caixeiro		1	1	1	1	2	2	2	3	3
Terceiro-caixeiro	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4

2 - Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

BASE XXIV

Profissionais de vendas externas

1 - Para elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

- Por cada grupo de cinco trabalhadores nas categorias de vendedores (viajantes ou praticistas) e prospectores de vendas, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- Um chefe de vendas, existindo dois ou mais inspectores de vendas.

BASE XXV

Trabalhadores de armazém

É obrigatória a existência de:

- Havendo três ou mais trabalhadores de armazém, terá de haver um fiel de armazém;
- Havendo mais de oito trabalhadores terá de haver também um encarregado de armazém.

BASE XXVI

Acesso

1 - Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior.

2 - Os caixeiros-ajudantes logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros.

3 - Os terceiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na categoria.

BASE XXVII

Retribuições mínimas

Os trabalhadores responsáveis por serviços auferirão uma retribuição nunca inferior à do profissional mais qualificado do sector respectivo, acrescida de 1000\$.

CAPÍTULO IV

Cobreadores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens

BASE XXVIII

Condições de admissão

1 - As idades mínimas para admissão são as seguintes:

- 21 anos para guardas, cobreadores, vigilantes, porteiros e motoristas;
- 18 anos para telefonistas;
- 14 anos para os restantes trabalhadores.

2 - As habilitações escolares mínimas exigidas para admissão dos trabalhadores são as seguintes:

- Restantes trabalhadores, habilitações mínimas legais;
- Só podem ser admitidos motoristas que possuam a carta de condução profissional.

BASE XXIX

Acesso

1 - Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas e telefonistas que tenham obtido as habilitações literárias exigidas para os trabalhadores de escritório terão acesso a uma das profissões de escritório.

2 - Os paquetes que não estejam abrangidos pelo disposto no número anterior, logo que completem 18 anos de idade ingressam automaticamente nas profissões de contínuo ou porteiro.

3 - As telefonistas de 2.^a, após três anos nesta categoria são promovidas à categoria de 1.^a

4 - Os trabalhadores actualmente designados como telefonistas serão reclassificados em telefonistas de 1.^a, desde que tenham mais de três anos de permanência naquela categoria.

CAPÍTULO V**Electricistas****BASE XXX****Promoção e acesso**

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

- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois anos de permanência na categoria;
- Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria;
- Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 16 anos que exercendo a profissão de electricista provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricidade de montador electricista;
- Os pré -oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência na categoria.

2 - O electricista diplomado pelas escolas oficiais 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 torpedeiro electricista da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico de electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, curso do Ministério do Trabalho através do fundo de desenvolvimento da mão-de-obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial.

CAPÍTULO VI**Técnicos de desenho****BASE XXXI****Promoção e acesso**

1 - Os trabalhadores técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com idêntica preparação em desenho ingressam imediatamente como:

- Desenhador até três anos, se, entretanto, tiverem completado dois anos de prática na profissão;
- Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;
- Tirocinante do 1.º ano, nos restantes casos.

2 - Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de Escola de Artes Decorativas ingressam directamente como:

- Desenhador até três anos, se entretanto, tiverem completado um ano de prática na profissão;
- Tirocinante do 2.º ano, nos restantes casos.

3 - O praticante, ao fim de três anos de prática na profissão, ascende a tirocinante do 1.º ano.

CAPÍTULO VII**Diuturnidades****BASE XXXII****Diuturnidades**

1 - Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, a uma diuturnidade, no montante de € 12,30, sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

2 - O consignado no número anterior só é aplicável aos trabalhadores que à data de saída deste CCTV já pratiquem o regime de diuturnidades.

3 - Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades, a que se referem os números anteriores, têm direito a auferir, por cada período de dois anos na mesma categoria ou classe sem acesso, a uma diuturnidade, no montante de € 12,30, até ao limite de três diuturnidades.

ANEXO IV**Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Valor (euros)
I-A	801
I-B	762
I-C	734
II	688
III	672
IV	621
V	577
VI	562
VII	498
VIII	450
IX	438
X	433
XI	429
XII	426

ANEXO V**Enquadramento profissional e salários****Grupo I -A- € 801:**

Director de serviços - escritório.

Grupo I -B - € 762:

Analista informático - escritório.

Grupo I -C - € 734:

Caixeiro-encarregado - comércio/armazém;

Chefe de compras - comércio/armazém;
 Chefe de departamento - escritório;
 Chefe de divisão - escritório;
 Chefe de escritório - escritório;
 Chefe de serviços - escritório;
 Chefe de vendas - comércio/técnico de vendas;
 Contabilista - escritório;
 Desenhador de arte -finalista - desenho;
 Desenhador -maquetista - desenho;
 Desenhador -projectista - desenho;
 Desenhador -retocador - desenho;
 Programador informático - escritório;
 Técnicos de contas - escritório;
 Tesoureiro - escritório.

Grupo II - € 688:

Caixeiro-chefe de secção - comércio/armazém;
 Chefe de secção - escritório;
 Encarregado de armazém - comércio/armazém;
 Encarregado de electricista - electricista;
 Guarda-livros - escritório;
 Programador mecanográfico - escritório.

Grupo III - € 672:

Correspondente em línguas estrangeiras - escritório;
 Chefe de equipa electricista - electricista;
 Oficial especializado (reportagens, estúdio fotográficos,
 fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais
 e microfilmagem)- gráfico;
 Esteno-dactilógrafo em língua estrangeiras-escritório;
 Inspector de vendas - comércio/armazém;
 Secretário - escritório;
 Tradutor - escritório.

Grupo IV - € 621:

Caixa de escritório - escritório;
 Condutor de empilhador, tractor ou grua rodoviários;
 Desenhador técnico ou gráfico-artístico com mais de seis
 anos - desenho;
 Encarregado de garagem - garagem;
 Fiel de armazém - comércio/armazém;
 Motorista de pesados - rodoviários;
 Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos
 esmaltadores, laboratórios, industriais e
 microfilmagem) - gráfico;
 Oficial de electricista - electricista;
 Operador informático - escritório;
 Operador mecanográfico - escritório;
 Operador de minilab - gráfico;
 Primeiro-caixeiro - comércio/armazém;
 Primeiro-escriturário - escritório;
 Prospector de vendas - comércio/técnico de vendas;
 Vendedor (viajante ou praticista) - comércio/técnico de
 vendas.

Grupo V - € 577:

Ajudante de fiel - comércio/armazém;
 Arquivista - escritório;
 Cobrador - cobrador;
 Conferente - comércio/armazém;
 Demonstrador - comércio/armazém;

Desenhador técnico ou gráfico -artístico de três a
 seis anos - desenho;
 Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa - escritório;
 Motorista de ligeiros - rodoviários;
 Operador de máquinas de contabilidade - escritório;
 Operador de telex em língua estrangeira - escritório;
 Perfurador -verificador/operador de posto de dados
 - escritório;
 Recepcionista- escritório;
 Segundo-caixeiro - comércio/armazém;
 Segundo-escriturário - escritório;
 Telefonista de 1.ª - telefonistas.

Grupo VI - € 562:

Caixa de balcão - comércio/armazém;
 Desenhador técnico ou gráfico-artístico até três anos
 desenho;
 Estagiário do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos,
 fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e
 microfilmagem)-gráfico;
 Lubrificador- garagem;
 Operador estagiário do 2.º ano de minilab - gráfico;
 Operador de telex em língua portuguesa- escritório;
 Pré-oficial electricista dos 1.º e 2.º anos - electricista;
 Telefonista de 2.ª - telefonista;
 Terceiro-caixeiro - comércio/armazém;
 Terceiro-escriturário - escritório.

Grupo VII - € 498:

Ajudante de motorista - garagem;
 Arquivista técnico - desenho;
 Auxiliar de armazém ou servente - comércio/armazém;
 Caixeiro-ajudante do 2.º ano - comércio/armazém;
 Contínuo- contínuo -porteiro;
 Dactilógrafo do 2.º ano - escritório;
 Distribuidor- comércio/armazém;
 Embalador- comércio/armazém;
 Empregado de limpeza - contínuo - porteiro;
 Estagiário do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos,
 fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais
 e microfilmagem) - gráfico;
 Estagiário do 2.º ano (escritório) - escritório;
 Guarda/vigilante - contínuo -porteiro;
 Lavador oficial (serviços auxiliares de fotografia) -
 garagem;
 Operador estagiário do 1.º ano de minilab - gráfico;
 Porteiro - contínuo -porteiro;
 Servente de viatura de carga - contínuo -porteiro;
 Tirocinante do 2.º ano - desenho.

Grupo VIII - € 450:

Ajudante de electricista dos 1.º e 2.º anos - electricista;
 Auxiliar de minilab - gráfico;
 Auxiliar do 3.º ano (reportagens, estúdios fotográficos,
 fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais
 e microfilmagem) - gráfico;
 Caixeiro-ajudante do 1.º ano - comércio/armazém;
 Dactilógrafo do 1.º ano - escritórios;
 Estagiário do 1.º ano - escritórios;
 Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos) - Desenho.

Grupo IX - € 438:

Auxiliar do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos,
 fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais
 e microfilmagem) - gráfico;
 Auxiliar do 2.º ano (serviço auxiliar de fotografia) -
 gráfico.

Grupo X - € 433:

Aprendiz de electricista dos 1.º e 2.º anos - electricista;
 Auxiliar do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Auxiliar do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) - gráfico;
 Contínuo (com menos de 20 anos) - contínuo-porteiro;
 Paquetes, aprendizes e praticantes de 17 e 16 anos - escritório;
 Praticante de desenho dos 3.º, 2.º e 1.º anos - desenho;
 Tirocinante do 1.º ano (com menos de 20 anos) - desenho.

Grupo XI - € 429:

Aprendiz do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Aprendiz do 2.º ano (serviços auxiliares de fotografia) - gráfico.

Grupo XII - € 426:

Aprendiz do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Aprendiz do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) - gráfico.

ANEXO VI**Regulamento da licença fotográfica****BASE I**

1 - É obrigatória a posse e utilização de uma licença fotográfica por todos os profissionais quando no exercício de serviços externos de fotografia.

2 - A licença fotográfica será de uso pessoal e intransmissível e obrigatória para os fotógrafos que trabalham por conta de outrem e para os que trabalham quer como empresários em nome individual, quer como sócios gerentes de qualquer sociedade comercial.

3 - A licença fotográfica, devidamente numerada, conterá, além da fotografia e nome do titular, a firma ou denominação da empresa e respectivo número de contribuinte.

BASE II**Competência**

1 - A emissão da licença fotográfica para os fotógrafos profissionais que trabalham por conta própria é da competência exclusiva da ANIF.

2 - A emissão da licença fotográfica para os trabalhadores por conta de outrem é da competência do Sindicato dos trabalhadores gráficos da área onde a empresa tenha a sua sede social.

3 - As licenças fotográficas serão atribuídas aos fotógrafos, filiados ou não nas entidades emitentes, que as requerem à ANIF ou aos sindicatos competentes.

4 - Com o requerimento referido no número anterior deverão os interessados fazer prova de que têm a categoria mínima de auxiliar do 2.º ano e estão vinculados a uma empresa do sector por um contrato de trabalho ou, se trabalharem por conta própria, que têm uma experiência profissional mínima de três anos e que as empresas em nome individual ou as sociedades comerciais de que fazem parte estão legalmente constituídas.

BASE III**Utilização da licença fotográfica**

1 - Os profissionais, quando em serviço externo, terão obrigatoriamente de se fazer acompanhar da licença fotográfica.

2 - A licença fotográfica ficará na posse do seu titular.

BASE IV**Caducidade**

A licença fotográfica caducará sempre que:

- a) O profissional por conta própria deixe de exercer a profissão;
- b) O profissional por conta de outrem deixe de prestar serviço na empresa onde trabalhava quando requereu a respectiva licença.

BASE V**Penalizações**

1 - A violação das regras previstas no presente regulamento quanto à posse e utilização da licença fotográfica sujeita os infractores ao processo de contra-ordenação a instaurar pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2 - O exercício de serviços externos por indivíduos não titulares de licença fotográfica será punido com coima a fixar entre o montante mínimo de € 500 e o máximo de € 2500.

3 - Caso o infractor seja trabalhador por conta de outrem ou realize no momento da infracção serviço no interesse e por conta de empresa individual ou colectiva, será aplicada à entidade patronal ou à empresa utilizadora dos serviços do infractor coima a fixar entre o montante mínimo de € 1500 e máximo de € 7500.

4 - Os titulares de licença fotográfica que em serviço externo não se faça acompanhar da sua licença terão de apresentar à entidade fiscalizadora nos dois dias úteis subsequentes àquele em que se verificou a infracção, sob pena de ser punido com coima de € 500.

5 - Serão canceladas as licenças fotográficas que comprovadamente tiverem sido atribuídas com base em falsas declarações ou pressupostos afectados por erro e aos infractores aplicada uma coima a fixar entre o montante mínimo de € 500 e o máximo de € 2500.

BASE VI**Fiscalização**

Competirá às autoridades policiais e da Inspeção-Geral do Trabalho a fiscalização pela observância da utilização da licença fotográfica.

BASE VII

A ANIF e os sindicatos dos trabalhadores gráficos obrigam-se a comunicar reciprocamente, de três em três meses, as licenças fotográficas que tenham concedido ou tenham caducado no período imediatamente anterior.

BASE VIII

Disposição transitória

1 - O presente regulamento entra em vigor em 1 de Janeiro de 1989.

2 - Os pedidos de atribuição de licenças fotográficas deverão ser requeridos à entidades eminentes a partir de 15 de Novembro de 1988.

Lisboa, 1 de Agosto de 2008.

Pela ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

Eduardo Santos Mesquita, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim e Jesus Silva, representante.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - FEPCES:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energias e Minas - FIEQUIMETAL:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTD:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Lista de sindicatos filiados na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

CESP- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio o Distrito de Angra do Heroísmo.

SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 31 de Julho de 2008. - Pelo Secretariado: Delfim Tavares Mendes - António Maria Quintas.

Declaração

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar - Sindicato dos Capitães, Oficiais, Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 28 de Julho de 2008. - A Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 8 de Agosto de 2008, a fl. 18 do livro n.º 11, com o n.º 223/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

A convenção colectiva de trabalho publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações que lhe foram posteriormente introduzidas, foi denunciada pela APS - Associação Portuguesa de Seguradores, por carta dirigida às contrapartes outorgantes em 30 de Março de 2004.

Não obstante os acordos intercalares sobre matéria salarial, alcançados nos anos de 2004 a 2008, não se encontram ainda concluídas as negociações iniciadas em 1 de Abril de 2004 com vista à celebração de uma nova convenção colectiva de trabalho.

Nos termos do artigo 546.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes do contrato colectivo de trabalho cujo texto consolidado foi publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, com as alterações introduzidas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, e n.º 29, de 8 de Agosto de 2007, decidem, mais uma vez, atribuir prioridade à revisão das matérias da retribuição, pelo que acordam no seguinte:

Artigo 1.º

As cláusulas 48.ª, 61.ª, 64.ª e 67.ª passam a ter a seguinte redacção:

«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 sempre ser garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

- Por diária completa - € 71,62;
- Por refeição isolada - € 11,53;
- Por dormida e pequeno-almoço - € 48,56.

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 € 17 000.

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 61.ª

Seguro de doença

As empresas abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas a garantir aos seus trabalhadores, incluindo os pré-reformados, um seguro de doença que cubra as despesas de internamento hospitalar, bem como as de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, até ao limite de € 10 650 por ano e por trabalhador.

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 € 11 250, € 22 500 e € 67 500.

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.

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1 - A contribuição para o custo da refeição é fixada em € 8,76 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.º 1, não se consideram faltas as ausências dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais no exercício das respectivas funções.»

Artigo 2.º

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

Tabela salarial para 2008

Níveis	2008
XVI	2 246
XV	1 941,50
XIV	1 538,50
XIII	1 270,50
XII	1 237
XI	1 110,50
X	1 035
IX	947
VIII	908,50
VII	871
VI	828,50
V	780
IV	705
III	659,50
II	628,50
I	532

Artigo 3.º

1 - A tabela salarial para 2008 e o subsídio de refeição referido no n.º 1 da cláusula 67.^a produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

2 - As alterações às cláusulas 48.^a, n.ºs 2 e 11, 61.^a e 64.^a, n.º 2, produzem efeitos a partir de 8 de Fevereiro de 2008.

Artigo 4.º

As restantes cláusulas e anexos do CCT, bem como o texto das cláusulas cujos valores foram agora alterados, continuarão a ser objecto de negociação no processo de revisão global do CCT acima referido, iniciado em 1 de Abril de 2004 com a denúncia efectuada pela Associação Portuguesa de Seguradores, declarando-se para os efeitos do disposto no artigo 543.º, alíneas c) e h), do Código do Trabalho que:

- 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 Instituto de Seguros de Portugal (ISP), o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP), o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço;

- c) Estima-se que o número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva é de 71 e de 10 252, respectivamente.

Artigo 5.º

Para efeitos de aplicação do presente acordo, bem como para obstar à recusa do respectivo depósito com fundamento no artigo 550.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho, transcreve-se em anexo o texto consolidado da CCT, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com todas as alterações subsequentes até à presente data, ficando bem entendido que se mantém válida e eficaz a denúncia da mesma conforme referido no preâmbulo deste acordo.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2008.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores (APS):

Jaime d'Almeida, presidente.
Alexandra Queiroz, directora-geral.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, presidente.
José Luís Coelho Pais, 1.º vice-presidente.

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

António Luís Ferreira Correia, presidente adjunto.
António Carlos Videira dos Santos, vice-presidente.
Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal.

Pelo Sindicato 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.

Pelo Instituto de Seguros de Portugal (ISP):

Armando José Pinheiro Santos, mandatário.

ANEXO

Texto consolidado

Reprodução na íntegra do CCT entre a APS e os sindicatos de seguros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações publicadas nos:

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1996;
Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997;
Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998;
Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1999;
Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000;
Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2001;
Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002;
Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003;
Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004 (inclui o texto consolidado do CCT);
Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005;
Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006;
Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007; e as constantes do acordo de 8 de Fevereiro de 2008.

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:

- Por um lado, as entidades representadas pelas associações patronais outorgantes, no âmbito da actividade das empresas de seguros;
- 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 sedeadas 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 objecto 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 o 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:

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

sendo:

NH = o número de horas de trabalho semanal;

OE = o ordenado efectivo do trabalhador (como se a tempo inteiro trabalhasse);

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

SECÇÃO II

Categorias e funções

Cláusula 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 CCTe 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 classificados pela 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 semiquificado

1 - Aos trabalhadores semiquificados, 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 efeito 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 10.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 mínima 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 fora da sede ou fora dos estabelecimentos de Lisboa ou Porto, de um trabalhador de categoria igual ou superior a gerente de delegação, cuja remuneração será estabelecida, no mínimo, pela forma seguinte e em função do número de trabalhadores que coordena:

- a) Até cinco trabalhadores - nível XI;
- b) Mais de cinco trabalhadores - nível XII.

2 - Para efeitos do número anterior não se incluem:

- 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 de nível XII.

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 13.^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 IX 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) Completarem sete anos de permanência numa daquelas funções, ou no seu conjunto;
- b) Perfeçam 10 anos de permanência como estagiários, para funções qualificadas, e ou como trabalhadores qualificados.

5 - Os técnicos de análise de riscos, de prevenção e segurança e de formação são promovidos ao nível XI quando completarem 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 completarem sete anos de permanência no nível VI.

7 - Os cobradores estagiários são promovidos a cobradores do nível VII logo que completarem um ano na categoria e na empresa e promovidos a cobradores do nível IX logo que completarem 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 completarem três anos na respectiva função.

Cláusula 15.^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 14.^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 semiqualeificados**

1 - Os profissionais semiqualeificados passarão obrigatoriamente, desde que haja vaga, a qualificados ou estagiários para-qualificados, logo que obtenham as habilitações 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 semiqualeificados, nos termos dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 45.^a, mantém-se fixo e só poderá ser absorvido quando forem promovidos ou lhes 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 17.^a**Crítérios 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.º A competência profissional;
- 2.º A antiguidade na companhia;
- 3.º 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 19.^a**Início dos efeitos da promoção**

As promoções produzem efeitos a partir do 1.º 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.º 2, alínea a).

4 - Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 15 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 30 dias após a perda 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 interinamente 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 transferência 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.º 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 presidirá.

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 do mesmo, sendo previamente ouvidos os delegados sindicais, salvo se se tratar de transferência total da sede ou de qualquer dependência 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 termos 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 semiqualeificados, 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 recepção, 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 as 13 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) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 50% = 150%;
- b) 2.^a hora - retribuição/hora acrescida de 75% = 175%;

2) Se prestado em dia normal e for nocturno:

- a) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 87,5% = 187,5%;
- b) 2.^a hora - retribuição/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.º 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.º 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 trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 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, excluídos os dias de descanso intercorrentes, por motivo do seu casamento, os quais poderão acrescer às férias, se aquele se realizar durante estas e caso o trabalhador assim o deseje;
- b) 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 lhes possa prestar auxílio;
- g) O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de cargos nas comissões de trabalhadores, ou nos órgãos estatutários 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:

- Três dias, quando perfizerem 50 anos de idade e 15 anos de antiguidade na empresa;
- Quatro dias, quando perfizerem 52 anos de idade e 18 anos de antiguidade na empresa;
- 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:

- As justificadas, até cinco por ano;
- As referentes a internamento hospitalar;
- As dadas por trabalhadores dirigentes sindicais, nos termos da cláusula 79.^a;
- 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:

- «Ordenado base» a remuneração mínima estabelecida na respectiva tabela salarial para cada categoria;
- «Ordenado mínimo» o ordenado estabelecido na alínea anterior, acrescido do prémio de antiguidade a que o trabalhador tiver direito;
- «Ordenado efectivo» o ordenado ilíquido mensal, recebido pelo trabalhador, com exclusão do eventual abono para faltas, do pagamento de despesas de deslocação, manutenção e representação, da retribuição por trabalho extraordinário e do subsídio de almoço;
- «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 10 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.º 2.

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

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

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

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

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

6 - Têm direito a um suplemento 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.º 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.º 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 € 2493,99 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 - € 71,62;
 Por refeição isolada - € 11,53;
 Por dormida e pequeno-almoço - € 48,56.

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 € 17 000.

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 serviço no estrangeiro

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

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

3 - As ajudas de custo diárias serão as mesmas que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A.

4 - Os trabalhadores que afixam 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.º 3, do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 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 acidentes 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 reforma, 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

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

Têm direito à pensão mensal de reforma os trabalhadores referidos no n.º 4 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 13.^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.º 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:

$$P = (0,022 \times t \times 14 / 12 \times R) - (0,022 \times n \times S / 60)$$

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 $0,022 \times t$, 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 $0,022 \times n$, observar-se-á a regra constante do n.º 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.º 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.º 1 desta cláusula, será garantida uma prestação pecuniária total anual de pré-reforma calculada através da seguinte fórmula:

$$P = 0,8 \times R \times 14$$

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.º 4 da cláusula 51.^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 reforma 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 omissivo, nos termos da lei aplicável.

3 - Em caso algum a pensão de reforma anual resultante da actualização prevista no n.º 1, adicionada da pensão anual recebida da segurança 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 números 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 internamento hospitalar, bem como as de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, até ao limite de € 10 650, 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 lhes 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 serviços médico-sociais o que estes vierem a pagar-lhes a esse título.

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

5 - O quantitativo indicado no n.º 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 € 11 250, € 22 500,00 e € 67 500.

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 direito 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 às comissões máximas efectivamente atribuídas pela respectiva empresa aos seus agentes.

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

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

Cláusula 67.^a**Subsídio de refeição**

1 - A contribuição para o custo da refeição é fixada em € 8,76 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.º 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 provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

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

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

10 - O trabalhador disporá de espaço e de equipamento que lhe 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 dos 45 anos de idade;
- b) De dois em dois anos entre aquelas idades.

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

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

- a) Rastreo de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreo 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 aplicáveis.

3 - O trabalhador de radiologia será trimestralmente submetido a inspecção médica e efectuará análises de sangue (hemograma, fórmula de contagem, velocidade de sedimentação e contagem de plaquetas), sendo estes exames por conta da empresa.

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

5 - Desde que se verifique qualquer anormalidade nos valores hemográficos, o trabalhador será imediatamente suspenso do serviço, por 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.ºs 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 à 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 trabalhador 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 lhe 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.

Cláusula 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 lhe 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.º 1 da cláusula anterior pagar-lhe-á a importância equivalente a 10 vezes a retribuição perdida, elevada ao dobro no caso da alínea b) do mesmo número.

2 - A aplicação abusiva da sanção de, despedimento confere ao trabalhador direito ao dobro da indemnização 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 20 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 de 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 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 respectivos estatutos e na lei.

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

Cláusula 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 trabalhadores das sociedades fusionadas ou da sociedade incorporada, aos quais são assegurados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias que já naquelas tinham.

2 - Quando uma sociedade adquirir, a qualquer título, a carteira de seguros de outra, aplicar-se-lhe-á o regime legal estabelecido e conseqüentemente 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 extinção.

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.º 2; caso opte pela rescisão do contrato de trabalho, tem direito à indemnização legal.

Cláusula 85.^a

Antiguidade

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

- Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- Quando da sua execução possa recriar prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- 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:

- Electricistas (apêndice A);
- Trabalhadores de hotelaria (apêndice B);
- Trabalhadores da construção civil (apêndice C);
- Construtores civis (apêndice D);
- Técnico (apêndice E).

Cláusula 89.^a

Revogação da regulamentação anterior

1 - Com a entrada em vigor deste CCT fica 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, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1986.

Cláusula 91.^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:

- Acompanhar e analisar eventuais problemas detectados na implementação do novo regime de pensões de reforma;
- Elaborar estudos preparatórios com vista à futura revisão do CCT, nomeadamente no que diz respeito ao capítulo das «Categorias, níveis e funções»;
- 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 profissionais referidas na cláusula anterior serão consignadas em conformidade com as funções a exercer:

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

Chefe de equipa. - É o trabalhador electricista que, tendo a categoria mínima de oficial, é responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, se o houver, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Oficial. - É o trabalhador 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.º período; Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 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 períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 - Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau e torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

3 - Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

Cláusula 6.^a**Organização de quadros**

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

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

Cláusula 7.^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 10.^a**Dispositivos e equipamentos de protecção individual**

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

Cláusula 11.^a**Níveis e categorias**

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

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

APÊNDICE B**Hotelaria**Cláusula 1.^a**Entrada em vigor**

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

Cláusula 2.^a**Condições de admissão**

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

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

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

Cláusula 3.^a**Definição de categorias**

As categorias profissionais são as seguintes:

Encarregado de refeitório;
Primeiro-cozinheiro;
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, garante-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 de manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de 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 lavandaria. - 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, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão. - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de 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 secção própria, ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

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

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

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

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

Cláusula 7.^a

Direito a alimentação

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

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

3 - Nos locais de trabalho onde não se confeccionem refeições o direito à alimentação será substituído pela participação 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 10.^a

Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

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

APÊNDICE C

Construção civil

Cláusula 1.^a

Entrada em vigor

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

Cláusula 2.^a

Categoria profissional

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 a trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

Pedreiro. - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente aparelha pedra em grosso e executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

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

Trolha ou pedreiro de acabamentos. - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaícos, 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 não previstos neste clausulado.

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

Cláusula 5.^a

Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

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

APÊNDICE D

Construtores civis

Cláusula 1.^a

Entrada em vigor

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

Cláusula 2.^a

Condições específicas para os construtores civis

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

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

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

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

Cláusula 4.^a**Outras regalias**

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

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

Cláusula 5.^a**Níveis e categorias**

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

APÊNDICE E**Técnicos**Cláusula 1.^a**Entrada em vigor**

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

Cláusula 2.^a**Condições específicas**

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

Cláusula 3.^a**Condições de ingresso**

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

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

Cláusula 4.^a**Categorias profissionais**

As categorias profissionais dos técnicos são as seguintes:

- Técnico de grau IV;
- Técnico de grau III;
- Técnico de grau II;
- 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 superior.

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

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 XI; quando completem dois anos no nível XI, ascendem ao nível XII.

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 «técnico».

Cláusula 8.^a**Níveis e categorias**

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Técnico de grau IV	XV ou XVI
Técnico de grau III	XIV ou XV
Técnico de grau II	XII 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.
Tesoreiro.
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-subchefe de radiologia.
Técnico-subchefe de fisioterapia.

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

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

4 - Profissionais altamente qualificados:

Técnico.
Actuário.
Técnico de contas.
Engenheiro técnico de construção civil.
Técnico de formação.
Técnico de prevenção e segurança.
Técnico de análise de riscos.
Inspector administrativo.
Secretário.
Tradutor-correspondente.
Assistente comercial.
Técnico de software de base.
Analista sénior.
Programador sénior.
Analista.
Analista-programador.
Programador.
Preparador de trabalhos.
Operador.

5 - Profissionais qualificados:

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

A - Estágio e aprendizagem para profissionais qualificados:

Escriturário estagiário.
Perito estagiário.
Estagiário comercial.

6 - Profissionais semiqualficados:

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.
Dispenseiro.
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 semiqualificados:

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

ANEXO II

Categorias e níveis

Níveis	1 - Comuns	2 - Técnico-administrativas	3 - Comerciais	4 - De informática	5 - De serviços de saúde	6 - De manutenção e assistência
XVI	1.1 Director-coordenador	-	-	-	-	-
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 - Técnico de contas	3.1 - Coordenador geral de serviços comerciais	4.1 - Chefe de centro 4.2 - Chefe de análise 4.3 - Chefe de programação 4.4 - Técnico de software de base	5.1 - Gerente de hospital 5.2 - Técnico-coordenador geral de radiologia 5.3 - Técnico-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 2.11 - Técnico - chefe de formação 2.12 - Técnico-chefe de prevenção e segurança 2.13 - Técnico-chefe de análise de riscos	3.2 - Coordenador de zona e ou 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	

Níveis	1 - Comuns	2 - Técnico-administrativas	3 - Comerciais	4 - De informática	5 - De serviços de saúde	6 - De manutenção e assistência
X	-	2.16 - Técnico de formação 2.17 - Técnico de prevenção e segurança 2.18 - Técnico de análise de riscos 2.21 - Correspondente-tradutor 2.22 - Escriturário 2.23 - Regularizador de sinistros 2.24 - Analista auxiliar de organização e métodos 2.25 - Caixa 2.26 - Recepcionista 2.27 - Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos) 2.28 - Perito 2.29 - Encarregado de arquivo geral	3.8 - Técnico comercial	4.13 - 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
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 fisioterapia (menos de 3 anos)	6.1 - Fiel de economato 6.2 - Técnico de reprografia 6.3 - Cobrador
VIII	-	-	-	-	5.10 - Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital	6.4 - Telefonista 6.5 - Coordenador 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

Níveis	1 - Comuns	2 - Técnico-administrativas	3 - Comerciais	4 - De informática	5 - De serviços de saúde	6 - De manutenção e assistência
II	-	-	-	-	-	6.11 - Cobrador estagiário 6.12 - Telefonista estagiário
I	-	-	-	-	-	6.13 - Estagiário de serviços gerais

ANEXO III

Categorias profissionais

1 - Categorias comuns:

1.1 - Director-coordenador. - É a categoria que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão ou de outro director-coordenador, coordena 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 - Director de 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 desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.

2 - Categoria de serviços técnico-administrativos:

2.1 - Chefe de serviços. - É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de 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 política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente.

2.2 - Chefe de serviços de formação. - É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de 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 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 Matemáticas ou outra, com a especialização de actuariado, que estuda tarifas, estabelecendo os cálculos actuais para o efeito, controla ou elabora as bases de cálculo das reservas matemáticas, desenvolve as formulações matemáticas para o processo estatístico das empresas ou executa as referidas estatísticas, bem como os estudos que delas derivam.

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

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

2.8 - 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, superintende 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 carácter permanente e o substitui na sua ausência.

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

2.16 - Técnico de formação. - É o trabalhador que executa tarefas específicas no âmbito 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 alcançar pela área de acção dele dependente e ou se responsabiliza hierárquica e funcionalmente por um mínimo de dois coordenadores de zona e ou dependências.

3.2 - Coordenador de zona e ou 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 - Coordenador-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 inspecionar as representações das sociedades, apoiar tecnicamente os mediadores, promover e ou divulgar e ou vender o seguro, tendo em conta a sua função social, podendo dar apoio às cobranças e também, quando para tal tiver essa formação técnica e específica, 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. - É o trabalhador que, com funções de programador, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de programadores.

4.4 - Técnico de «software» de base. - É o trabalhador a quem compete:

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

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

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

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

- 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;

- Fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação;
- Elaborar os manuais para o utilizador e de exploração a nível de aplicação, bem como supervisionar os manuais de exploração dos programas;
- Acompanhar os projectos;
- 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:

- 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;
- Preparar, relativamente a cada programa, os trabalhos de montagem, compilação e teste, bem como elaborar o respectivo manual de exploração;
- Documentar os programas, segundo as normas adoptadas, para que a sua manutenção possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma, nos casos em que tal seja norma;
- Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações previamente montadas;
- 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 às características técnicas dos meios de tratamento automatizado da informação.

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

4.11 - Programador. - É o trabalhador a quem compete:

- 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;
- Preparar trabalhos de montagem, compilações e teste;
- Documentar os programas, segundo as normas adoptadas, para que a sua manutenção possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma, nos casos em que tal seja norma;
- Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações previamente montadas.

4.12 - Preparador de trabalhos. - É o trabalhador a quem compete:

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

4.13 - Operador. - É o trabalhador a quem compete:

- Comandar e controlar um computador através do painel de comando e ou consola;

- b) Controlar a entrada e saída de ficheiros em spool em configuração com spooling;
- c) Proceder às operações sobre periféricos requeridas pelo sistema;
- d) Escalonar a entrada e saída de ficheiros em spool por forma a obter uma boa rendibilidade de equipamento periférico;
- e) Interpretar as mensagens de consola e proceder de acordo com os manuais de exploração.

5 - Categorias de serviços de saúde:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6 - Categorias de serviços de manutenção e assistência:

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

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

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

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

6.5 - Coordenador de serviços gerais. - É o trabalhador que coordena e controla a actividade de, pelo menos, 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 no Porto, é arquivar correspondência ou documentos, classificando -os para esse efeito, sendo responsável pelo funcionamento do respectivo arquivo.

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

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

6.9 - Vigilante. - É o trabalhador cuja função consiste em guardar os escritórios das empresas desde o encerramento até 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 para 2008

Níveis	2008
XVI	2 246
XV	1 941,50
XIV	1 538,50
XIII	1 270,50
XII	1 237
XI	1 110,50
X	1 035
IX	947
VIII	908,50
VII	871
VI	828,50
V	780
IV	705
III	659,50
II	628,50
I	532

ANEXO V

Transcrição das cláusulas 52.^a, 54.^a e 82.^a, n.º 3, do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 20, 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 às pensões complementares de reforma por invalidez ou velhice.

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

3 - O quantitativo da pensão complementar de reforma é igual à diferença entre a pensão total e a pensão paga ao respectivo trabalhador pela segurança social no 1.º mês em que se vença e não pode ser reduzido por eventuais aumentos da pensão a cargo da segurança social ou em quaisquer outras circunstâncias, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 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 trabalhador à data da reforma multiplicados pelo número de anos de serviço que o trabalhador tiver como trabalhador de seguros, seguidos ou interpolados, numa ou em várias seguradoras e ou resseguradoras e ou empresas de mediação e ou resseguros abrangidas por este contrato e ou portarias ou por diplomas legais de alargamento de âmbito do mesmo.

6 - O ordenado anual é definido na alínea d) da cláusula 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 encontra 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 segurança social.

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

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

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

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

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

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

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

17 - Sempre que um trabalhador deixe de estar ao serviço de uma sociedade de seguros, ou empresas de mediação, esta passar-lhe-á uma declaração donde conste o tempo de serviço efectivo prestado, para efeitos de concessão de pensões complementares.

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

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

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

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

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

Cláusula 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.º 4.

3 - O regime aqui previsto aplica-se a todos os trabalhadores reformados ou que venham a reformar-se,

excepto se à data da reforma não eram ou não forem trabalhadores de seguros há mais de três anos.

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

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

sendo A o aumento mencionado no n.º 2 e P a percentagem fixada na altura da reforma de acordo com a cláusula 52.^a

5 - Em caso algum poderá a pensão total anual ultrapassar o ordenado mínimo líquido 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.º 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, 1.^a série, n.ºs 1 e 10, de 8 de Janeiro de 1984 e de 15 de Março de 1984, respectivamente, serão actualizadas de acordo com a fórmula constante do n.º 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.º 5 da mesma cláusula, embora a manutenção dessas quantias se possa traduzir numa progressiva redução percentual da diferença que se verificar entre a pensão total e aquele limite.»

Depositado em 19 de Agosto de 2008, a fl. 20 do livro n.º 11, com o n.º 234/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

(Publicado no B.T.E., n.º 32 de 29/8/2008)

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

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

Uma lauda	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries	€ 63,78	€ 31,95;
Completa	€ 74,98	€ 37,19.

Aestes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

IMPRESSÃO

DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho
Divisão do Jornal Oficial
Número 181952/02

O Preço deste número: € 20,51(IVA incluído)