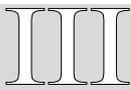




# JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 5 de abril de 2019



Série

Número 7

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

**Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva**

**Regulamentação do Trabalho**

**Despachos:**

...

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:**

Portaria de Extensão n.º 8/2019 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras. 2

Portaria de Extensão n.º 9/2019 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras/texto consolidado. .... 3

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira. .... 4

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros. .... 5

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Seguradoras Unidas, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros. .... 6

#### **Convenções Coletivas do Trabalho:**

Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira. 7

Acordo Coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros. .... 25

Acordo de Empresa entre a Seguradoras Unidas, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros. .... 55

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras - Retificação. .... 83

#### **Acordos de Revogação de Convenções Coletivas:**

Acordo de revogação do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira. .... 83

#### **Organizações do Trabalho:**

##### **Associações Sindicais:**

##### **Estatutos:**

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - Alteração. .... 83

## SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

### **Regulamentação do Trabalho**

#### **Despachos:**

...

#### **Portarias de Condições de Trabalho:**

...

#### **Portarias de Extensão:**

##### **Portaria de Extensão n.º 8/2019**

**Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 5 de 4 de março de 2019, foi publicada a Convenção Coletiva 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 setor e tendo em vista o objetivo 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 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 5, III Série, de 4 de março de 2019, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

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 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8 do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 5, de 4 de março de 2019, 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 atividade 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.

2 - A presente Portaria de Extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais constantes do Anexo III entre 1 de janeiro de 2019 e 31 de dezembro de 2019 (Tabela I - 2019) e entre 1 de janeiro de 2020 e 31 de dezembro de 2020 (Tabela II - 2020), respetivamente.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 5 de abril de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

**Portaria de Extensão n.º 9/2019**

**Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras/texto consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 5, de 4 de março de 2019, foi publicada a Convenção Coletiva 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 setor e tendo em vista o objetivo 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 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 5, III Série, de 4 de março de 2019, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

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 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração Salarial e outras/texto consolidado, publicado no JORAM, III Série, n.º 5, de 4 de março de 2019, 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 atividade 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.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais e demais matéria pecuniária a partir de 1 de janeiro de 2018.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 5 de abril de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, publicado neste JORAM.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes à da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

No JORAM, III Série, n.º 7 de 5 de abril de 2019, é publicada a alteração à Convenção Coletiva 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, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelo sindicato outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da

convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do contrato coletivo de trabalho.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSICOM - ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA - ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO - REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O STRAMM - SINDICATO DOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS E ATIVIDADES METALÚRGICAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, publicado no JORAM, III Série, n.º 7 de 5 de abril de 2019, 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 atividade 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.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniárias desde 1 de janeiro de 2019.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 5 de abril de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros, publicado no BTE, n.º 5 de 8 de fevereiro de 2019, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 5 de 8 de fevereiro de 2019, foi publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre as empresas outorgantes e os trabalhadores representados pelas associações sindicais 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 setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do acordo coletivo de trabalho.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO ENTRE A FIDELIDADE - COMPANHIA DE SEGUROS, SA E OUTRAS E O SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE SEGUROS E AFINS (SINAPSA) E OUTROS.

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros, publicado no BTE, n.º 5 de 8 de fevereiro de 2019, e transcrito neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representadas pelas associações sindicais outorgantes.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor a partir da data da sua publicação no JORAM, e, no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniárias produzem efeitos nos mesmos termos estabelecidos na cláusula 2.ª do acordo coletivo estendido.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 5 de abril de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Seguradoras Unidas, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de Portaria de Extensão do acordo de empresa entre a Seguradoras Unidas, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5 de 8 de fevereiro de 2019, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes à publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim, para os devidos efeitos, se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 5 de 8 de fevereiro de 2019, foi publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM, que abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores do setor de atividade dos Seguros ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da empresa.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do acordo de empresa.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A SEGURADORAS UNIDAS, SA E O SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE SEGUROS E AFINS (SINAPSA) E OUTROS.

Nos termos previstos no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a Seguradoras Unidas, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5 de 8 de fevereiro de 2019, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor a partir da data da sua publicação no JORAM, e, no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniárias produzem efeitos nos mesmos termos estabelecidos na cláusula 61.ª do acordo de empresa estendido.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 5 de abril de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

## Convenções Coletivas do Trabalho:

**Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.**

### CAPÍTULO I

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e Âmbito

1 - O presente contrato aplica-se na Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, todas as empresas do setor metalúrgico e metalomecânico filiadas na Associação Patronal outorgante, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, desde que sejam representados pela Associação Sindical outorgante.

2 - O presente contrato aplica-se ainda, (e unicamente), aos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, ao serviço de entidades patronais de empresas não metalúrgicas ou metalomecânicas representadas pela Associação Patronal referida no número anterior, se em relação aos mesmos não vigorar regulamentação de trabalho específica.

3 - Nas empresas que exerçam o comércio automóvel e/ou outras atividades comerciais só é abrangida por este contrato a parte de oficinas de construção, reparação e assistência.

4 - Será sempre aplicável ao trabalhador deslocado ou destacado, o regime mais favorável constante da lei ou de contrato coletivo de trabalho, nos termos do disposto no artigo 7.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência e Processo de Denúncia

1 - O presente Contrato Coletivo de Trabalho, produzirá efeitos a 01 de janeiro de 2019, independentemente da sua publicação e vigorará por um período de dois anos.

2 - Porém, a Tabela Salarial e cláusulas de expressão pecuniárias, vigorará por um período de doze meses, com efeitos retroativos a 01 de janeiro de cada ano.

3 - A denúncia do clausulado só poderá ser feita decorridos que sejam vinte meses de vigência.

4 - A denúncia da Tabela Salarial e cláusulas de expressão pecuniárias, só poderá ser feita decorridos dez meses de vigência.

5 - Em qualquer dos casos a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

6 - O texto da denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados à outra parte, por carta registada com aviso de receção ou protocolo.

7 - A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até trinta dias após a receção da proposta.

8 - A falta de apresentação da contraproposta, no prazo indicado no número anterior, será entendida como aceitação tácita da proposta.

9 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Secretaria Regional com competência na área Laboral.

### CAPÍTULO II

#### ADMISSÃO E CARREIRAS PROFISSIONAIS

##### SECÇÃO I

#### PRINCÍPIOS GERAIS

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Conceitos Gerais

Para efeitos deste contrato, entende-se por:

- Nível Profissional - Grau de Qualificação da profissão em função das exigências e das condições necessárias para o desempenho das correspondentes tarefas;
- Profissão - Conjunto de funções compreendendo tarefas semelhantes, exercida com carácter de permanência ou de predominância;
- Carreira na Profissão - é a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalho na sua profissão;
- Categoria profissional - (Escala) - É o posicionamento do trabalhador dentro da sua profissão, definida pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;
- Aprendizagem - Período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que, mais tarde, lhe venham a ser confiados;
- Prática - É o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimento e experiência indispensáveis ao desempenho de uma profissão, quer como complemento do período de aprendizagem, quer para iniciação em profissões que não admitem aprendizagem.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Definições de Profissões

No Anexo II deste CCTV são definidas as profissões por ele abrangidas com a indicação das tarefas que lhe competem.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Classificação Profissional**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de acordo com as funções efetivas e predominantemente desempenhadas, sendo vedado atribuir-lhes profissão e escalões diferentes dos nela previstos.

2 - A definição e integração em níveis das profissões omissas serão resolvidas pela Comissão prevista no Capítulo X.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Níveis Profissionais**

As diversas profissões abrangidas pelo presente contrato são distribuídas em níveis, tendo por base as exigências das tarefas, real e predominantemente desempenhadas, níveis de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, tempo de prática e aprendizagem necessários, como também o esforço físico ou mental e meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas funções ou tarefas.

**SECÇÃO II**Cláusula 7.<sup>a</sup>**Condições de Admissão**

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

- a) Idade mínima de 18 anos,
- b) em alternativa à alínea a), podem ser admitidos quem comprovar ter concluído a escolaridade mínima obrigatória, nos termos da lei.

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

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Regras de Admissão**

1 - Os postos de trabalho a preencher na empresa deverão sempre que possível ser postos à disposição dos trabalhadores do escalão imediatamente inferior, que reúnam as condições para o seu preenchimento, devendo, em caso de igualdade, dar-se preferência aos trabalhadores com maior antiguidade no escalão ou na empresa.

2 - No ato de admissão, as empresas obrigam-se, a entregar a cada trabalhador, em duplicado, um documento no qual conste juntamente com a identificação do

interessado, a profissão, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

3 - Salvo acordo em contrário a entidade patronal que admitir um trabalhador, obriga-se a respeitar a profissão e escalão por este adquirido anteriormente, desde que o trabalhador apresente para o efeito, no ato de admissão documento comprovativo das funções que exercia, autenticado pela empresa onde trabalhava anteriormente e que passa a fazer parte do seu processo individual.

4 - Quando qualquer trabalhador transitar por transferência acordada, por escrito, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Período Experimental**

1 - O período experimental é o que resultar do Código do Trabalho, independentemente de outros direitos nele previstos e de existir acordo entre as partes outorgantes no sentido de fazer cessar o contrato de trabalho.

2 - Em qualquer caso será sempre garantido ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efetivo.

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

4 - Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador, através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa de onde veio.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Exames Médicos**

1 - Antes da admissão dos trabalhadores as empresas poderão, se assim o entenderem, mandar realizar exames médicos comprovativos da sua capacidade física necessária para o exercício da atividade ou exigir a apresentação de certificado médico, para o efeito, mas sempre a expensas da empresa.

2 - Se o resultado dos exames mandados efetuar por iniciativa da entidade patronal for negativo, esta obriga-se a facultá-lo ao candidato.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Inspeções Médicas**

Cumprindo a Lei em vigor da Higiene e Segurança no Trabalho, consideram-se justificadas e sem perda de retribuição, as faltas dadas pelos trabalhadores por motivo de exame médico.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### **Promoções ou Acesso**

Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior, ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Serviço Efetivo**

Salvo os casos previstos na Lei e neste contrato, não se considera como serviço efetivo para efeitos de promoção, o tempo correspondente a faltas injustificadas, assim como o período de suspensão do trabalho por tempo superior a dois meses, expeto quando essa suspensão seja resultante de doença profissional.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Aprendizagem**

1 - São admitidos como aprendizes os candidatos que ingressem em profissões onde, nos termos deste contrato, seja admitida aprendizagem.

2 - Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem, ou de formação profissional devidamente certificada.

3 - Durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz que concluir formação profissional adequada, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 - O trabalho efetuado pelos aprendizes destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos, com vista à sua formação profissional, não podendo, para além do seu aproveitamento, ser-lhe exigido contribuição imediata para produtividade da empresa.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Duração da Aprendizagem**

1 - A aprendizagem terá a duração máxima de 24 meses.

2 - Para os maiores de 18 anos, a aprendizagem terá a duração máxima de 18 meses.

3 - O tempo de aprendizagem é contado a partir da data de admissão.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Antiguidade dos Aprendizes**

1 - O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestada, conta-se sempre para efeitos da duração do período máximo de aprendizagem, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 - Quando cessar um contrato com um aprendiz, ser-lhe-á passado, obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Promoção de Aprendizes**

Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores Com Deficiência**

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem admitir trabalhadores, procurarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores com deficiência, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Regimes Especiais**

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos por este contrato fica sujeita às regras especiais constantes das secções seguintes:

### **SECÇÃO III**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Promoções Automáticas**

1 - Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 - Os profissionais do 2.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 - No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos do número um e dois para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho.

4 - Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efetuadas por um Júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e o outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando existe apenas um), pela Comissão Sindical, ou na sua falta, pelo Sindicato respetivo.

5 - A contagem do tempo para efeitos no disposto nos números um e dois da presente cláusula, conta desde a data da última promoção dos trabalhadores, mas de qualquer forma não há lugar ao pagamento de retroativos devidos da aplicação da presente cláusula, para aqueles que cumpram as respetivas antiguidades antes da entrada em vigor do presente contrato.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Admissão de Serventes**

A idade mínima de admissão de serventes é de 18 anos.

### **SECÇÃO VI**

#### **TRABALHADORES ELETRICISTAS**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Habilitações Mínimas**

Serão classificados como pré-oficiais, os trabalhadores eletricistas diplomados ou de formação profissional devidamente certificada.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Promoções e Acessos**

1 - A aprendizagem terá a duração de 2 anos.

2 - O tempo de aprendizagem é contado a partir da data de admissão, e seguirá as regras da cláusula 16.<sup>a</sup>.

3 - Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completarem dois anos nesse escalão.

4 - Os pré-oficiais, após dois anos de serviço, serão promovidos a oficiais.

5 - Pré-oficial é o trabalhador que, sob orientação do oficial, executa trabalhos da sua profissão de menor responsabilidade.

6 - Oficial é o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

### **SECÇÃO VII**

#### **TRABALHADORES NA CONSTRUÇÃO; REPARAÇÃO NAVAL, ARTE CHAVEGA E DE PESCA**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Aprendizagem e Exames dos Carpinteiros e Calafates**

1 - O período de aprendizagem para a profissão de carpinteiro será de quatro anos e para a de calafate de dois, no entanto, sempre que os aprendizes se julgarem em condições de promoção, poderão requerer exame nos termos do número seguinte.

2 - O acesso a oficial far-se-á normalmente através de exame a realizar periodicamente, que será efetuado por um Júri formado por um técnico representando a ASSICOM, um representante do Sindicato interessado, e tendo como presidente, com voto de desempate, um representante da Secretaria Regional Competente que tutelar a área do trabalho. A admissão a este exame será efetuada no decurso do mês de maio.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

Para o desempenho das funções do doqueiro, prancheiro e beneficiador de caldeiras só podem ser admitidos trabalhadores maiores.

### **SECÇÃO VIII**

#### **TÉCNICO DE CALDEIRA**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Regulamento Profissional**

As empresas não poderão admitir ou manter ao seu serviço técnicos de caldeira que não estejam nas condições do regulamento profissional em vigor.

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos e Deveres das Partes**

### **SECÇÃO I**

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Deveres dos Trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões e profissões, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham que privar;
- d) Zelar pela boa conservação e utilização de ferramentas e material que lhes estejam confiados;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas, contribuir na medida do possível para o aumento da produtividade da empresa;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais;
- h) Desempenhar na medida do possível e mediante acordo, os serviços dos colegas que se encontrem em gozo de férias ou doentes;

- i) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pela Secretaria Regional Competente que tutelar a área do trabalho nos termos da Lei, mediante parecer prévio da entidade patronal e do órgão representativo dos trabalhadores na empresa, ou na falta deste do Sindicato representativo da maioria dos trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Deveres das Entidades Patronais**

###### 1 - São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não exigir dos trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- d) Dispensar os trabalhadores para o exercício de funções em qualquer organismo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, nos termos da Lei e deste Contrato;
- e) Prestar aos Sindicatos que representem trabalhadores da Empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativamente às relações de trabalho na Empresa;
- f) Tratar com correção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Efetuar a cobrança das quotas, desde que lhe tenha sido solicitada, de acordo expresse e individual em declaração escrita pelos trabalhadores interessados e remetê-las aos sindicatos,
- h) Nomear para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- i) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- j) Zelar para que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didáticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e atualização profissional;

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos Trabalhadores**

###### É proibido às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma direta ou indireta,
- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 30.º e 31.º;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros;
- i) Mudar o trabalhador de secção ou setor, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento, sempre que tal mudança implique condições de trabalho comprovadamente mais desfavoráveis. Contudo, não poderá ser prejudicada a laboração normal da empresa, nem poderá haver recusa quando se tratar de funções semelhantes, como nomeadamente, nos casos de mecânicos, ressalvando-se igualmente os casos de manifesta incapacidade;
- j) Impedir aos trabalhadores o acesso ao serviço social da Empresa, sem prejuízo da normal laboração desta, e com respeito pelo funcionamento da escala hierárquica, mas sempre que se torne necessária a comunicação do assunto a tratar.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Local habitual de trabalho**

1 - Por local de trabalho entende-se o local onde deve ser realizada a prestação de trabalho, de acordo com o estipulado no contrato de trabalho.

2 - O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional, sem que tais deslocações impliquem alteração do local de trabalho.

3 - Por acordo pode ser alterado o local de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 31.<sup>a</sup> e do artigo 94 do Código do Trabalho.

4 - Na falta de indicação expressa no contrato de trabalho, ou na inexistência por escrito deste, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta última fosse, ou devesse ser, conhecida pelo trabalhador.

5 - No caso previsto nos n.ºs anteriores, não havendo um local fixo ou predominante, entende-se que a prestação de trabalho será efetuada em várias localizações, entendendo-se estes como trabalhadores com local de trabalho não fixo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Transferência do estabelecimento/sede da empresa**

1 - Em caso de transferência total do estabelecimento, ou da sede da entidade patronal para novo local, o trabalhador que aí tenha efetivamente o seu local habitual de trabalho fixo poderá, em alternativa, optar por rescindir o contrato ou aceitar a mudança, a decisão cabe sempre ao trabalhador que o deverá fazer por documento escrito.

2 - No caso de o trabalhador optar pela rescisão, terá direito à indemnização prevista no Código do Trabalho, assim como os restantes direitos previstos na Lei e neste Contrato.

3 - A entidade patronal deverá avisar o trabalhador, da transferência para o novo local de trabalho, por escrito, com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva, em relação à data prevista.

4 - O número anterior não se aplica aos trabalhadores com local de trabalho não fixo, cuja indicação do novo local de trabalho, onde o trabalhador deverá prestar o seu serviço, será efetuada com 24 horas de antecedência.

5 - As transferências de trabalhadores, independentemente de transferência do estabelecimento ou sede da empresa, seguem os termos previstos no código do trabalho.

6 - Nos casos previstos no n.º 1 e 4 da presente cláusula, a entidade patronal custeará, quando não suportadas por si, as despesas decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, desde que devidamente invocadas, justificadas e comprovadas perante a entidade patronal.

## SECÇÃO II

### Exercício da Atividade Sindical na Empresa

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Direito à Atividade Sindical na Empresa

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais na empresa.

2 - Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos, por escrutínio direto e secreto.

3 - Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 - Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados das comissões sindicais na empresa ou unidade de produção.

5 - Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito e reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical aos interesses sócio profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Delegados Sindicais e Respetivos Direitos

O número de delegados sindicais e o tempo para o exercício das respetivas funções são os previstos legalmente no Código do Trabalho, bem como a cedência das

instalações das empresas para os mesmos poderem reunir nos locais de trabalho.

## CAPÍTULO IV

### PRESTAÇÃO DE TRABALHO

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Período Normal de Trabalho

1 - O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de oito horas.

2 - Sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam já a ser praticados, o período normal de trabalho semanal será de 40 horas, distribuídas de segunda a sexta-feira.

3 - A distribuição do horário poderá fazer-se de outra forma, para além dos casos de laboração contínua, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade e mediante acordo da comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical, ou sindicatos interessados.

4 - A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores deverá ser justificada por escrito.

5 - O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo em regra não inferior a 1 hora nem superior a 2, entre as 12:00 e as 15:00 horas.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Fixação do Horário de Trabalho

1 - Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato e de acordo com os trabalhadores, ou com respetivos órgãos representativos na empresa.

2 - A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores deverá ser justificada por escrito.

3 - Salvo os casos previstos na cláusula seguinte, o cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores, devendo as entidades patronais providenciar no sentido de que o controlo do seu cumprimento seja uniforme para todos os que prestem serviço no mesmo estabelecimento.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Isenção do Horário de Trabalho

1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante acordo escrito entre empregador e trabalhador, os trabalhadores que exerçam cargos de direção (chefe de secção ou superior) e os vendedores desde que os interesses objetivos da empresa o exijam.

2 - Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional na sua remuneração que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho normal por dia.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Serviços Temporários**

1 - A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, até ao limite de 90 dias por ano seguidos, ou interpolados, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objetivo do seu contrato de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da sua posição.

2 - Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a esse tratamento.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Substituição de Trabalhadores na mesma Profissão**

1 - Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro da mesma profissão, mas de escalão superior, terá direito ao respetivo grau de remuneração durante o tempo efetivo da substituição.

2 - Em caso de substituição de trabalhadores por férias, doença, acidente, ausência por motivos judiciais o substituto terá direito à remuneração prevista nos termos do número anterior, não se aplicando, porém, as restantes consequências previstas nos números 2 e 3 da cláusula 39.<sup>a</sup>.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Execução de Funções de Diversas Profissões**

1 - O trabalhador que execute funções nas diversas profissões tem direito a receber a remuneração mais elevada, sempre que esta corresponda à função predominante.

2 - Sempre que um trabalhador execute funções da profissão a que corresponda retribuições superiores, será remunerado nos termos do número anterior e para todos os efeitos adquirirá a nova categoria profissional, decorridos que sejam seis meses consecutivos, ou oito intercalados em cada ano civil, desde que o acesso a essa categoria profissional não dependa de outros requisitos impostos por lei, para o acesso à profissão.

3 - O exercício integral de funções de chefia confere ao trabalhador o direito à retribuição correspondente, e uma vez decorridos 12 meses consecutivos, o direito à nova profissão, desde que o acesso a essa categoria profissional não dependa de outros requisitos impostos por lei, para o acesso à profissão.

4 - Não têm direito ao lugar os trabalhadores que substituam outros por motivos indicados no ponto dois da cláusula 38.<sup>a</sup>.

5 - O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções dos trabalhadores apontados neste contrato.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Execução de Funções de Chefia**

1 - Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efetivamente auferida pelo profissional, da sua categoria, mais remunerado sob a sua orientação acrescida de 5% sobre esta última remuneração.

2 - Para efeito do cálculo de remuneração no n.º anterior, não se contabilizam as diuturnidades auferidas pelos trabalhadores subalternos.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Contratos a Termo**

Só é permitida a celebração de contratos a termo nos termos da lei.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Trabalho Suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho.

2 - Nos casos em que, de acordo com a lei, possa haver lugar à prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deve ser dispensado da sua prestação, quando, por motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3 - Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de 15 minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

4 - Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na eminência de prejuízos graves para a empresa e mediante acordo dos trabalhadores.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Limites do Trabalho Suplementar**

1 - Salvo os casos previstos no número seguinte, nenhum trabalhador poderá realizar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Trabalho Noturno**

1 - Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvida a Comissão de Trabalhadores ou na sua falta o delegado sindical.

2 - Considera-se também como noturno, até o limite de duas horas diárias, o trabalho extraordinário, prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente noturno.

3 - A retribuição do trabalho noturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, não sendo prejudicadas outras prestações complementares eventualmente devidas, com exceção das respeitantes ao regime de turnos.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Regime de Turnos**

1 - Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 - O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade.

3 - A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 25% da retribuição de base efetiva, no caso da prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente noturno;
- b) 35% de retribuição de base efetiva no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente noturnos.

4 - Os acréscimos da retribuição previstos no número três integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar prestação de trabalho em regime de turnos.

5 - Nos regimes de três turnos haverá um período diário de 30 minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina, onde as refeições possam ser servidas naquele período e de 45 minutos quando não disponham desses serviços, e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

6 - Os trabalhadores que completem 50 anos de idade ou 20 anos de serviço neste regime têm o direito de mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem nos 60 dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10% do total dos trabalhadores integrados no respetivo turno.

7 - Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal, às empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame aos respetivos elementos de diagnóstico.

8 - Considera-se que se mantém o direito ao trabalho em regime de turnos durante qualquer suspensão da prestação do trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

9 - Na organização dos turnos deverão ser tomadas em conta, na medida de possível os interesses dos trabalhadores.

10 - São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão e escalão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

11 - Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

12 - Salvo casos imprevisíveis ou de força maior devidamente comprovados ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos com pelo menos 15 dias de antecedência.

13 - Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Redução do Horário para Trabalhadores a Frequentar Cursos de Formação e Valorização Profissional**

1 - Os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento e assiduidade, os estágios de valorização, formação e aperfeiçoamento profissional, oficiais, ou particulares quando previamente aprovados pelas respetivas associações de classe, desde que com duração que com igual ou superior a seis meses terão direito de reduzir uma hora no seu horário normal de trabalho nos dias em que tenham aulas, sem prejuízo da sua remuneração normal, enquanto durar a frequência dos referidos cursos.

2 - A entidade patronal, quando o entender, solicitará informações acerca do aproveitamento e assiduidade dos trabalhadores referidos no número um.

3 - O trabalhador tem direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exames, periódicas ou finais.

4 - Aos trabalhadores que frequentem cursos nas condições da presente cláusula, não pode ser atribuído horário por turnos, exceto se tiverem dado o seu acordo por escrito.

5 - Se o trabalhador não obtiver aproveitamento em pelo menos metade das disciplinas em que se matriculou, perderá o direito às regalias consignadas nesta cláusula.

6 - Os deveres e os direitos dos trabalhadores-estudantes são os consignados na lei em vigor.

**CAPÍTULO V****REMUNERAÇÕES**Cláusula 47.<sup>a</sup>**Remunerações**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, são garantidas as remunerações mensais, de férias e de natal, além de todas as outras previstas no Código do Trabalho, comprovadas documentalmente.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Princípio Geral**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é garantida uma retribuição do trabalho com base na qualidade, natureza e quantidade, de acordo com o princípio constitucional de que a trabalho igual, salário igual, sem distinção de idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Forma de Pagamento**

1 - A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 - A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

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

RM = Retribuição Mensal

HS = Horário semanal

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Desconto das Horas de Falta**

1 - A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes à ausência deste, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato e na lei.

2 - As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal, na base da remuneração/hora calculada nos termos da cláusula anterior.

3 - Não se aplica o n.º anterior se o total das horas de falta no decurso de um mês, forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal a descontar será correspondente às horas de trabalho que efetivamente devam ser prestadas.

4 - A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{HS \times 52}{12}$$

Sendo HS o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

4 - Em nenhum caso poderão ser descontados pela entidade patronal períodos correspondentes a dias de descanso semanal, definidos nos termos deste contrato, salvo o disposto na Lei em contrário.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Abono para Falhas**

Os caixas e cobradores, que efetivamente efetuam cobranças ou pagamentos, têm direito um subsídio mensal para falhas no valor de € 35,00.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Subsídio de Refeição**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente Contrato Coletivo de Trabalho, terão direito, por dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de €5,00, a partir de 1 de janeiro de 2019.

2 - Não terão direito ao subsídio de refeição correspondente ao período de uma semana, os trabalhadores que no decurso da mesma hajam faltado injustificadamente.

3 - O valor do subsídio referido em 1.º não será considerado no período de férias, bem como para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, ou 13.º mês.

4 - O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço das entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

5 - Para efeitos nos n.ºs 1 e 2, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária e desde que não se registre um período de ausência diária superior a duas horas.

6 - Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao pagamento integral do subsídio de refeição, nos mesmos termos aplicáveis aos trabalhadores a tempo inteiro, quando a prestação de trabalho diária seja igual ou superior a cinco horas, ou sendo a prestação de trabalho diária inferior a cinco horas, à proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

Os trabalhadores cuja carreira profissional já não esteja sujeita a promoção, passam a usufruir de diuturnidades de três em três anos em montante não superior a 20,00 mensais e num limite máximo de cinco diuturnidades.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Remuneração do Trabalho Suplementar**

1 - O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

3 - Quando o trabalhador prestar oito (8) horas consecutivas de trabalho suplementar, terá direito a gozar um dia de descanso num dos dois dias imediatamente seguintes àqueles em que terminar esse trabalho.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

### **Retribuição do Trabalho em Dias Feriados ou Descanso**

1 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2 - O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

3 - O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 - O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

### **Mapas de Pessoal**

As entidades patronais observarão o disposto na Lei quanto à elaboração e envio de Mapas de Pessoal.

## **CAPÍTULO VI**

### **DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

### **Princípios Gerais**

1 - Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho, em conformidade e sem prejuízo das cláusulas 30.<sup>a</sup> e 31.<sup>a</sup>.

2 - Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecido na cláusula 30.<sup>a</sup>.

3 - Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho, ou à sua residência habitual, as quais se consideram inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

4 - São grandes deslocações todas as outras.

5 - Os trabalhadores sujeitos a grandes deslocações, para a ilha do Porto Santo, têm direito ao pagamento das despesas de transporte, no início e no final da deslocação, quando não assumidas pela entidade patronal, desde que justificadas e devidamente comprovadas.

6 - Os trabalhadores sujeitos a grandes deslocações fora da Região Autónoma da Madeira têm direito a:

- a) idêntica retribuição praticada no local, para os trabalhadores na mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tenha direito no local habitual de trabalho;
- b) ao pagamento das despesas de transporte, no início e no final da deslocação, alojamento e alimentação durante o período efetivo da deslocação, quando não assumidas pela entidade patronal.

8 - Nas grandes deslocações, fora da Região Autónoma da Madeira ou para a Ilha do Porto Santo, os trabalhadores têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda, nas deslocações fora da Região Autónoma da Madeira, ao regresso imediato e ao pagamento das viagens pela altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, e tratando-se de deslocação no Estrangeiro, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a Empresa;

9 - Os trabalhadores deslocados na Ilha do Porto Santo têm direito a uma viagem (entre a Ilha do Porto Santo e a ilha da Madeira) de quinze em quinze dias, a ser assumida pela entidade patronal, a realizar-se nos dias de descanso ou de férias do trabalhador e desde que tal não implique prejuízo ou perda de produtividade da empresa.

10 - Os trabalhadores deslocados fora da R.A.M., no território nacional, têm direito a uma viagem (entre o local onde estiver deslocado e a Ilha da Madeira) de dois em dois meses, a ser assumida pela entidade patronal, a realizar-se nos dias de descanso ou de férias do trabalhador e desde que tal não implique prejuízo ou perda de produtividade da empresa.

11 - Os trabalhadores deslocados no estrangeiro, têm direito a uma viagem (entre o local onde estiver deslocado e a Ilha da Madeira) de três em três meses, a ser assumida pela entidade patronal, a realizar-se nos dias de descanso ou de férias do trabalhador e desde que tal não implique prejuízo ou perda de produtividade da empresa.

12 - Nenhuma das deslocações referidas em 9, 10 e 11, poderá ser substituída pelo seu valor monetários, pelo que

em caso de não realização da mesma o trabalhador não tem direito a receber qualquer compensação.

13 - Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se a realização de deslocações fizer parte da sua atividade específica dentro da empresa.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Ajudas de custo**

1 - Os trabalhadores, por acordo com a entidade patronal, além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações efetuadas à Ilha do Porto Santo, ao pagamento de uma verba fixa de €9,00, para cobertura de despesas correntes.

2 - Os trabalhadores, por acordo com a entidade patronal, além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações fora da Região Autónoma da Madeira, ao pagamento de uma verba fixa de €13,00, para cobertura de despesas correntes.

3 - No caso previsto nos n.ºs anteriores, o trabalhador deixa de ter direito ao subsídio de refeição referido na cláusula n.º 52.º, n.º 1.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Férias do Pessoal Deslocado**

1 - Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado da R.A.M., regressa ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 - Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito a retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar férias no local da sua residência.

### **CAPÍTULO VII**

#### **SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **Descanso Semanal**

1 - O descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, é o sábado e o domingo.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Feriados**

1 - São considerados, para todos os efeitos, feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro  
Dia de Carnaval  
Sexta-feira Santa  
Domingo de Páscoa  
25 de abril  
1 de maio  
Corpo de Deus (Festa Móvel)  
10 de junho  
1 de julho  
15 de agosto  
5 de outubro  
1 de novembro  
1 de dezembro  
8 de dezembro  
25 de dezembro  
26 de dezembro

Os feriados municipais do local da sede de cada empresa.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Férias**

O direito a férias é irrenunciável e todas as normas a elas respeitantes são as previstas no Código do Trabalho à exceção da cláusula seguintes.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### **Duração do Período de Férias**

1 - O período anual de férias é de 25 dias úteis.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **Licença sem Retribuição**

1 - A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste e desde que devidamente fundamentado, uma licença sem retribuição.

2 - A entidade patronal concederá, a pedido do trabalhador em caso de força maior devidamente comprovada, licença sem retribuição até ao limite máximo de 30 dias consecutivos em cada ano civil.

3 - O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### **Definição de Falta**

Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Atraso na Apresentação ao Serviço**

1 - O trabalhador tem direito a uma tolerância de 120 minutos por mês, por atrasos de entrada ao serviço.

2 - Esta tolerância não pode, todavia, exceder 30 minutos por dia.

3 - A entidade patronal descontará a remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, além da tolerância mencionada no número anterior, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à vontade do trabalhador nomeadamente:

- a) as que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundaçãõ, tempestade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- b) as que resultem de factos não imputáveis ao trabalhador e se traduzam no cumprimento de obrigações legais devidamente comprovadas.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Faltas Justificadas**

1 - São consideradas faltas justificadas todas aquelas que o Código do Trabalho prever, além de outras leis específicas.

2 - As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que as justificam, nos casos de manifesta urgência, ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidas no mais curto período possível após a ocorrência.

3 - Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Faltas Injustificadas**

1 - As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 - O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeito de antiguidade.

#### **CAPÍTULO IX**

##### **DISCIPLINA**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Ação Disciplinar**

A ação disciplinar e as sanções disciplinares aplicadas aos trabalhadores são as previstas no Código do Trabalho e respetivas leis específicas.

#### **CAPÍTULO X**

##### **CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Cessaçãõ do Contrato de Trabalho**

A cessaçãõ do contrato de trabalho fica sujeito ao regime legal aplicável.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Garantia de Manutençãõ de Regalias Anteriores**

1 - Por efeito de aplicaçãõ das disposições deste contrato, nãõ poderã resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de escalãõ, diminuiçãõ de retribuiçãõ ou regalias de carãcter permanente anteriormente estabelecidas pela entidade patronal.

2 - Todos os trabalhadores, sem exceções, tãem direito as atualizações anuais de natureza pecuniãria atribuídas pela empresa, nomeadamente as referentes a tabela salarial e clãusulas de expressãõ pecuniãria.

#### **CAPÍTULO X**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Comissãõ Paritãria**

A Comissãõ paritãria rege-se pelas normas previstas no Cãdigo do Trabalho.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Refeitãrios**

1 - Cada empresa procurarã assegurar, sempre que seja possível e desde que tenha estruturas suficientes, a existãncia de um refeitãrio em condições de salubridade e higiene, por forma que os trabalhadores possam condignamente consumir as suas refeições.

2 - Os utentes ficam obrigados a zelar pela conservaçãõ e higiene da instalaçãõ e respetivo material.

#### **ANEXO I**

##### **ENQUADRAMENTO DAS PROFISSõES E ESCALõES EM GRAUS DE REMUNERAÇãõ**

###### **GRAU 0:**

Profissional de engenharia (escalãõ 3)  
Tãcnico Industrial (escalãõ 3)

###### **GRAU 1:**

Profissional de engenharia (escalãõ)  
Tãcnico Industrial (escalãõ 2)

###### **GRAU 2:**

Profissional de engenharia (escalãõ 1-B)  
Tãcnico Industrial (escalãõ 1)

###### **GRAU 3:**

Desenhador Projetista  
Encarregado geral (Metalãrgico)

###### **GRAU 4:**

Profissional de engenharia (escalãõ 1-A)

**GRAU 5:**

Medidor Orçamentista - (Desenhadores)

**GRAU 6:**

Chefe de Equipa  
Encarregado de Armazém  
Mergulhador  
Técnico de eletrônica industrial

**GRAU 7:**

Afinador de máquinas e ferramentas de 1.<sup>a</sup>  
Aplainador mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Bate -Chapas (chapeiro) de 1.<sup>a</sup>  
Calafate de 1.<sup>a</sup>  
Caldeireiro de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de estruturas de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro naval de 1.<sup>a</sup>  
Canalizador (Picheleiro) de 1.<sup>a</sup>  
Controlador de qualidade  
Decapador por jato de 1.<sup>a</sup>  
Doqueiro - prancheiro de 1.<sup>a</sup>  
Eletricistas (oficial) auto  
Eletricista em geral (oficial)  
Eletricista naval (oficial)  
Eletromecânico (Eletricista-Montador) em geral (oficial)  
Estofador de 1.<sup>a</sup>  
Ferreiro ou Forjador de 1.<sup>a</sup>  
Fibreiro de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de Armazém  
Técnico de Caldeira de 1.<sup>a</sup>  
Fresador mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de Automóveis de 1.<sup>a</sup>  
Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>  
Montador de Ascensores de 1.<sup>a</sup>  
Motorista de pesados  
Pintor da Construção naval de veículos e máquinas 1.<sup>a</sup>  
Polidor  
Rececionista-atendedor de oficina  
Retificador mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro Civil de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro de ferramentas, moldes, e cunhos cortantes de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Soldador por eletroarco e oxiacetilénico, 1.<sup>a</sup>  
Técnico de refrigeração de ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.<sup>a</sup> (AVAC)  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>

**GRAU 8:**

Caldeireiro de 2.<sup>a</sup>  
Afinador de máquinas e ferramentas de 2.<sup>a</sup>  
Aplainador mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Apontador  
Bate-chapas (chapeiro) de 2.<sup>a</sup>  
Calafate de 2.<sup>a</sup>  
Canalizador-picheleiro de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de estruturas metálicas de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro Naval de 2.<sup>a</sup>  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transportes de 1.<sup>a</sup>  
Decapador por jato de 2.<sup>a</sup>  
Doqueiro prancheiro de 2.<sup>a</sup>  
Desempenador de 1.<sup>a</sup>

Estucador  
Ferramenteiro  
Ferreiro ou Forjador de 2.<sup>a</sup>  
Fibreiro de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de Caldeira de 2.<sup>a</sup>  
Fresador mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Marinheiro oficial de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de Automóveis de 2.<sup>a</sup>  
Metalizador a pistola de 1.<sup>a</sup>  
Montador Ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>  
Montador de Ascensores de 2.<sup>a</sup>  
Montador de estruturas metálicas de 1.<sup>a</sup>  
Montador de pneus especializado  
Motorista de ligeiros  
Pintor da construção naval de veículos e máquinas de 2.<sup>a</sup>  
Retificador mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos cortantes de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Soldador por eletroarco e oxiacetilénico, 2.<sup>a</sup>  
Técnico de refrigeração de ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.<sup>a</sup> (AVAC)  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

**GRAU 9:**

Caldeireiro de 3.<sup>a</sup>  
Afiador de Ferramentas de 2.<sup>a</sup>  
Afinador de máquinas e ferramentas de 3.<sup>a</sup>  
Aplainador mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Bate-chapas (chapeiro) de 3.<sup>a</sup>  
Canalizador (picheleiro) de 3.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de estruturas de 3.<sup>a</sup>  
Carpinteiro Naval de 3.<sup>a</sup>  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>  
Decapador por jato de 3.<sup>a</sup>  
Desempenador de 2.<sup>a</sup>  
Doqueiro-prancheiro de 3.<sup>a</sup>  
Eletricista auto (pré-oficial do 2.º Ano)  
Eletricista em geral (pré-oficial do 2.º Ano)  
Eletricista naval (pré-oficial do 2.º Ano)  
Eletromecânico (Eletricista montador) em geral (pré-oficial do 2.º Ano)  
Entregador de ferramentas de materiais e produtos.  
Estofador de 3.<sup>a</sup>  
Ferreiro ou Forjador de 3.<sup>a</sup>  
Técnico de caldeira de 3.<sup>a</sup>  
Fresador mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Caldeireiro de 3.<sup>a</sup>  
Lavador  
Lubrificador de 1.<sup>a</sup>  
Marinheiro oficial de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>  
Metalizador à pistola de 2.<sup>a</sup>  
Montador de estruturas metálicas  
Montador ajustador de máquinas de 3.<sup>a</sup>  
Montador de ascensores de 3.<sup>a</sup>  
Pintor da construção naval de veículos e máquinas de 3.<sup>a</sup>  
Retificador mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Serralheiro Civil de 3.<sup>a</sup>  
Serralheiro Mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Soldador por Eletroarco e oxiacetilénico de 3.<sup>a</sup>  
Técnico de refrigeração de ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.<sup>a</sup> (AVAC)  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

**GRAU 10:**

Ajudante de técnico de caldeira

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 3.<sup>a</sup>

Desempenador de 3.<sup>a</sup>

Eletricista auto (pré-oficial) do 1.º Ano

Eletricista em geral (pré-oficial do 1.º Ano)

Eletricista naval (pré-oficial do 1.º Ano)

Eletromecânico (eletricista-montador) em geral (pré-oficial do 1.º Ano)

Empregado de armazém.

Escolhedor, classificador de sucatas.

Maçaqueiro de 3.<sup>a</sup>

Marinheiro Oficial de 3.<sup>a</sup>

Montador de estruturas metálicas de 3.<sup>a</sup>

#### GRAU 11:

Abastecedor de carburantes

Guarda

#### GRAU 12:

Servente

Praticante

#### GRAU 13:

Aprendiz

### **Critério diferenciador na aplicação da tabela que constitui o Anexo I**

1 - Aplica-se os valores da tabela a que se refere o Anexo I, Tabela I a todas as empresas que tenham um número de trabalhadores ao seu serviço, como efetivos, até 10 inclusive.

2 - Aplica-se os valores da tabela a que se refere o Anexo I Tabela II, a todas as empresas que tenham um número de trabalhadores ao seu serviço, como efetivos, não inferior a 11 nem superior a 50.

3 - Aplica-se os valores da tabela a que se refere o Anexo I, Tabela III a todas as empresas que tenham um número de trabalhadores ao seu serviço, superior a 50.

4 - A referência efetuada ao número de trabalhadores, considera-se efetuada à média anual de trabalhadores efetivos, não sendo considerados os trabalhadores contratados a termo certo- para tal média de uma empresa, nos dois anos civis imediatamente anteriores à contratação,

5 - Em caso de litígio, a averiguação do critério diferenciador caberá à entidade responsável na área laboral.

6 - Não obstante o valor previsto na tabela, será sempre respeitado o salário mínimo em vigor na Região Autónoma da Madeira.

### **ANEXO I - TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS**

GRAU	TABELA I	TABELA II	TABELA III
	ATÉ 10 TRABALHADORES	MAIS DE 10 E ATÉ 50 TRABALHADORES	MAIS DE 50 TRABALHADORES
0	1.343,94 €	1.370,81 €	1.456,34 €
1	1.152,63 €	1.175,68 €	1.242,31 €
2	1.006,77 €	1.026,90 €	1.109,59 €
3	975,67 €	995,18 €	1.056,98 €
4	871,65 €	889,08 €	943,39 €
5	851,33 €	868,35 €	932,63 €
6	777,20 €	792,74 €	856,11 €
7	748,50 €	763,47 €	820,24 €
8	712,63 €	726,88 €	780,77 €
9	676,75 €	690,28 €	735,35 €
10	636,10 €	648,82 €	693,50 €
11	615,00 €	615,00 €	651,64 €
12	615,00 €	615,00 €	632,51 €
13	615,00 €	615,00 €	615,78 €

### **ANEXO II CATEGORIAS PROFISSIONAIS**

**ABASTECEDOR DE CARBURANTES** - Trabalhador maior de 18 anos que faz abastecimento e ou venda de carburantes todos os demais produtos ligados a atividade, competindo-lhe cuidar das bombas e prestar assistência à clientela, nomeadamente a verificação de óleo do motor, água e pressão dos pneus, podendo, eventualmente, proceder à oclusão de pneus e câmaras-de-ar, regista quilometragem e consumos.

**AFINADOR DE MÁQUINAS E FERRAMENTAS** - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas adequadas, ferramentas com presas, no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respetivas ferramentas.

**APLAINADOR MECÂNICO** - É o trabalhador que, manobrando uma plaina mecânica, executa trabalhos de aplainamento trabalhando por desenho ou em peça modelo, instruções verbais ou escritas. Prepara se necessário ferramentas que utiliza.

**APONTADOR** - É o trabalhador que procede à recolha, registo, seleção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

**BATE-CHAPAS (CHAPEIRO)** - É o trabalhador que procede à execução, reparação de peças em chapa fina, que enforma e desenforma por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

**CALAFATE** - É o trabalhador a quem compete as operações de calafate, vedação e montagem de ferramentas sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencalhe.

**CALDEIREIRO** - É o trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma e desempenha balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

**CANALIZADOR (PICHELEIRO)** - É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

**CARPINTEIRO DE ESTRUTURAS** - É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente estruturas e componentes de máquinas, móveis metálicos e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira e outros materiais não metálicos.

Também fabrica estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

**CARPINTEIRO NAVAL** - É o trabalhador que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos em madeira, em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe e desencalhe.

**CHEFE DE EQUIPA** - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta diretamente um grupo de profissionais.

**AJUDANTE DE TÉCNICO DE CALDEIRA** - É o trabalhador, também designado por “ajudante” de técnico de caldeira, que, sob exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para geradores de vapor, descarregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

**CONDUTOR DE MÁQUINAS E APARELHOS DE ELEVAÇÃO E TRANSPORTE** - É o trabalhador que predominantemente conduz, pontes, guinchos e pórticos rolantes, empilhadores, guas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

**CONTROLADOR DE QUALIDADE** - É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexatidões de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

**DECAPADOR POR JATO** - É o trabalhador que, manualmente e com o auxílio de jato de areia, grenalha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais.

**DESEMPENADOR** - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede a simples desempenos em peças ou materiais.

**DESENHADOR** - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector e efetua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessários ou conveniente.

**DESENHADOR PRATICANTE** - É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

**DESENHADOR PROJETISTA** - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço, ou desenho, efetuando os cálculos que, não sendo específicos da engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elemento, para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

**DOQUEIRO PRANCHEIRO** - É o trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, leva, pica, decapa, pinta, executa trabalho de manobras e alagem de navios. Estas funções poderão ser executadas em bailéu ou balsa.

**ELETRICISTA-AUTO** - É o trabalhador que instala, repara e conserva e ensaia circuitos e aparelhagem elétrica, (circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação e acústica, aquecimento, combustível, gerador, distribuidor e acumulador). Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

**ELETRICISTA EM GERAL** - É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica em habitações e estabelecimentos comerciais ou industriais e outros locais, guia, frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta.

**ELETRICISTA NAVAL** - É o trabalhador que instala, verifica, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem elétrica de navios; efetua as tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem elétrica de navios, o que requer conhecimentos especiais; utiliza fios e cabos adequados às instalações elétricas da construção naval; instala circuitos e aparelhagem elétrica, tais como: de intercomunicação, sinalização acústica e luminosa, ventilação, alarme contra incêndios, iluminação, aquecimento, força motriz, estabilização e distribuição da corrente; estabelece os circuitos de alimentação e colabora nos trabalhos relativos à instalação de servomotores do leme, gibússolas, radares, emissores-recetores de rádio e de outros equipamentos em que seja utilizada a energia elétrica; localiza, determina e repara deficiências de funcionamento, elétricas e mecânicas de aparelhagem, máquinas e circuitos elétricos instalados.

**ELETROMECAÂNICO (ELETRICISTA-MONTADOR) EM GERAL** - Monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem elétrica, em fábrica, oficina ou lugar de utilização; guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta; mede, corta, fura, dobra ou utiliza qualquer outro processo para dar às peças a forma adequada; monta-as e ajusta-as, empregando chaves de parafusos, alicates, pinças, limas e outras ferramentas; coloca e liga os fios elétricos, soldando e isolando as ligações, quando necessário; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem determinados e procede à sua regulamentação e afinação; instala máquinas elétricas e respetivos circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, proteção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de deteção e medida, quando necessários; desmonta, se necessário, os componentes avariados, aperta, solda, repara por qualquer outro modo ou substitui as peças e fios deficientes e procede à respetiva montagem. Por vezes efetua trabalhos simples de pedreiro e carpinteiro. Pode ocupar-se de determinados tipos de tarefas, circuitos, máquinas ou aparelhagem elétrica, a ser designado em conformidade.

**EMPREGADO DE ARMAZÉM** - É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em caixas, cestos, caixotes e outras embalagens com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo proceder à sua contagem ou operar com máquinas de agrafar, manual ou mecanicamente e à colocação de etiquetas.

**ENCARREGADO DE ARMAZÉM** - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no Armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, tendo a seu cargo dois ou mais fiéis de armazém.

**ENCARREGADO GERAL METALÚRGICO** - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente encarregados (contramestre).

**ENTREGADOR DE FERRAMENTAS, MATERIAIS OU PRODUTOS** - É o trabalhador que, nos Armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das exigências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em linhas de montagem, procedem à distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

**ESCOLHEDOR CLASSIFICADOR DE SUCATA** - É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder à desmontagem simples.

**ESTOFADOR** - É o trabalhador que traça os moldes e o material e executa as operações de talhar, cozer e enchumaçar, pregar ou grampear, na confeção de estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas. Pode executar operações de montagem inerentes à sua função.

**ESTUCADOR** - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuque e lambris.

**FERRAMENTEIRO** - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenta e procede ao seu recebimento ou entrega.

**FERREIRO OU FORJADOR** - É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de cozimento têmpera ou revenil.

**FIBREIRO** - É o trabalhador que fabrica e efetua, de modo operacional, diversas peças e reparações em estruturas e superfícies de fibra de vidro.

**FIEL DE ARMAZÉM** - É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

**TÉCNICO DE CALDEIRA** - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores a vapor, competindo-lhe, a limpeza do tabulador, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

**FRESADOR MECÂNICO** - É o trabalhador que, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

**GUARDA** - É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para proteger contra incêndios e roubos, para proibir a entrada de pessoas não autorizadas.

**LAVADOR** - É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa dos veículos automóveis, retirando-lhes nomeadamente colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação das máquinas de lavar e faz a limpeza interior das viaturas, e outras tarefas inerentes a profissão.

**LUBRIFICADOR** - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições pontos de lubrificação.

**MARINHEIRO OFICIAL** - É o trabalhador que nas docas procede à amarração dos cabos, podendo eventualmente proceder à sua reparação.

**MECÂNICOS DE AUTOMÓVEIS** - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta, e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

**TÉCNICO DE AVAC E DE REFRIGERAÇÃO, AR CONDICIONADO, VENTILAÇÃO E AQUECIMENTO** - É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluído frigorigénio. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controlo.

**MEDIDOR-ORÇAMENTISTA** - É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise das diversas partes componentes do projeto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efetuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre atualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

**MERGULHADOR** - É o trabalhador que assegura o assentamento de navios na doca, em perfeitas condições; vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos buins de sondas; calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídas no mar, utiliza equipamento apropriado e procede à sua conservação. Socorros náuticos.

**METALIZADOR À PISTOLA** - É o trabalhador que pulveriza e projeta metal fundido para cobrir materiais, peças e objetivos com camada protetora ou decorativa ou para recuperar peças danificadas ou com desgaste.

**MONTADOR AJUSTADOR DE MÁQUINAS** - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nestas categorias os profissionais que procedem à rascagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

**MONTADOR DE ASCENSORES** - É o trabalhador que procede à desmontagem e montagem das guias a por onde há de passar o elevador. Monta estruturas metálicas do elevador (caixa e as portas exteriores). Monta a parte mecânica (a máquina que faz elevar o elevador) e procede à passagem dos fios condutores de eletricidade, ligando-os da corrente exterior ao motor do elevador (máquina). Afina e repara o ascensor.

**MONTADOR DE PNEUS ESPECIALIZADO** - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e a calibragem das rodas e alinhamento da direção.

**MOTORISTA DE LIGEIRAS** - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis até 3.500kgs de carga ou mais de nove passageiros, competindo-lhe zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a descarga sempre que possível auxiliar.

**MOTORISTA DE PESADOS** - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis superiores a 3.500kgs de carga ou mais de nove passageiros, competindo-lhe zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e sempre possível auxiliar.

**MONTADOR DE ESTRUTURAS METÁLICAS** - É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos e pré-fabricados.

**PINTOR DA CONSTRUÇÃO NAVAL DE VEÍCULOS E MÁQUINAS** - É o profissional que, que prepara, repara e pinta superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betomando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como, apliques e outras em alojamentos e superestruturas, pinta manual ou mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tinta a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respetivas cores e enverniza.

**POLIDOR** - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

**PROFISSIONAL DE ENGENHARIA - ESCALÃO 1** - É o trabalhador que executa trabalho técnico simples e/ou de rotina, tais como projetos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudos, normas, especificações e estimativas. Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas, completamente definidas. O seu trabalho é orientado e controlado, direta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

**PROFISSIONAL DE ENGENHARIA - ESCALÃO 2** - É o trabalhador que, executa trabalhos técnicos não rotineiros, podendo analisar experiências acumuladas pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um escalão superior, em trabalhos, tais como, projetos, cálculos, estudos, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, especificações e atividade técnico-comercial. Pode ocasionalmente, tomar decisões dentro da orientação recebida. Recebe instruções detalhadas quanto à aplicação dos métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto a resultados. Não tem funções de coordenação, embora possa orientar técnicos numa atividade comum.

**PROFISSIONAL DE ENGENHARIA - ESCALÃO 3** - É o trabalhador que executa trabalhos técnicos de engenharia, para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos para os quais, embora conte com experiência acumulada disponível, necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão. Dentro deste espírito, executa trabalhos, tais como, estudo, aplicação, análise e/ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projetos, cálculos, atividades técnico-comerciais, especificações e estudos. Os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares, são usualmente transferidos para um técnico de engenharia de escalão superior. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos. Pode dar orientação técnica a técnicos de engenharia de escalão inferior, cuja atividade pode congrega ou coordenar.

**RECEPCIONISTA OU ATENDEDOR DE OFICINAS** - É o trabalhador que atende clientes, faz exame sumário das viaturas, máquinas ou produtos e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e/ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efetuadas.

**RETIFICADOR MECÂNICO** - É o trabalhador que, operando uma máquina de retificar, executa todos os trabalhos de retificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo, ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

**SERRALHEIRO - CIVIL** - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

**SERRALHEIRO DE FERRAMENTAS, MOLDES, CUNHOS E CORTANTES** - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

**SERRALHEIRO MECÂNICO** - É o trabalhador que executa, monta e repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

**SERVEENTE** - É o trabalhador que procede à arrumação e limpeza dos locais de trabalho.

**SOLDADOR POR ELETROARCO OU OXIACETILÉNICO** - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de eletroarco ou oxiacetilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura e/ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

**TÉCNICO DE ELETRÓNICA INDUSTRIAL** - É o trabalhador que monta, calibra e ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica e industrial, controlo analítico e telecomunicações em fábrica, oficinas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

**TÉCNICO INDUSTRIAL** - É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de 10 anos no desempenho de especialidade profissional de metalurgia e metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado para efeitos salariais, ao nível correspondente do respetivo profissional de engenharia.

**TORNEIRO MECÂNICO** - É o trabalhador que, operando em torno mecânico paralelo, vertical, revolver ou de outro tipo, executa, todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara as máquinas e se necessário as ferramentas que utiliza.

## ESTRUTURA DOS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

### 2 - Quadros Médios

#### 2.2 - Técnicos de produção e outros:

- Profissional de Engenharia - Escalão 3
- Profissional de Engenharia - Escalão 2
- Profissional de Engenharia - Escalão 1
- Técnico de Eletrónica Industrial
- Técnico Industrial

### 3 - Encarregados, Contramestres, Mestres E Chefes de Equipa

- Chefe de equipa
- Encarregado de armazém
- Encarregado Geral (metalúrgico)
- Medidor orçamentista

### 4 - Profissionais altamente qualificados

#### 4.2 - Produção:

- Desenhador projetista
- Montador ajustador de máquinas

### 5 - Profissionais qualificados

#### 5.1 - Administrativos:

- Rececionista ou atendedor de oficina

#### 5.2 - Comércio

- Fiel de armazém

#### 5.3 - Produção:

- Afinador de ferramentas
- Aplainador mecânico
- Apontador
- Bate-chapas (chapeiro)
- Calafate
- Caldeireiro
- Canalizador
- Carpinteiro de estruturas
- Carpinteiro naval
- Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte
- Controlador de qualidade
- Decapador por jato
- Desenhador
- Eletricista-auto
- Eletricista em geral
- Eletricista naval
- Estucador
- Técnico de Caldeira
- Fresador mecânico
- Mecânico de automóveis
- Medidor orçamentista
- Mergulhador
- Metalizador à pistola
- Montador de ascensores
- Montador de pneus especializado
- Montador de estruturas metálicas
- Retificador mecânico
- Serralheiro Civil
- Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes
- Serralheiro mecânico
- Soldador por eletroarco ou oxiacetilénico
- Técnico de refrigeração de ar condicionado, ventilação e aquecimento de (AVAC)
- Torneiro mecânico

#### 5.4 - Outros:

- Ferramenteiro
- Motorista de Ligeiros
- Motorista de Pesados
- Pintor da construção naval de veículos e máquinas
- Polidor

**6 - Profissionais semiquualificados (especializados)****6.1 - Administrativos, comércio e outros:**

Empregado de armazém  
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos  
Escolhedor classificador de sucata  
Marinheiro Oficial

**6.2 - Produção:**

Lubrificador  
Desempenador  
Doqueiro-prancheiro  
Estofador  
Ferreiro ou forjador  
Praticante

**7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados)****7.1 - Administrativos, comércio e outros:**

Abastecedor de carburantes  
Guarda  
Lavador

**7.2 - Produção:**

Servente  
Aprendiz  
Profissão não enquadrada  
Ajudante de técnico de caldeira

**DECLARAÇÃO**

Declaramos conforme previsto na alínea h) do art.º 543 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto, que o número de empregadores abrangido pela presente Convenção Coletiva é de 22 e que os trabalhadores abrangidos são 78.

Funchal, 11 de março de 2019.

Pela ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira:

João Renato Pinto, Secretário da Direção  
José Carlos Camacho de Sousa, mandatário.

Pelo STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira:

José Lino Gonçalves, dirigente.  
Ernesto José Soares Bernardo, dirigente.  
Danilo Abreu Pereira, dirigente.

Depositado em 25 de março de 2019, a fl.ºs 68 verso do livro n.º 2, com o n.º 7/2019, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros.**

**CAPÍTULO I****Vigência****Cláusula 1.ª****(Âmbito pessoal e geográfico)**

1 - O presente acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga, por um lado, as empresas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos subscritores.

2 - O presente ACT é também aplicável aos ex-trabalhadores da empresa cujos contratos de trabalho cessaram, por reforma ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3 - São empresas subscritoras do presente ACT a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA, a Multicare - Seguros de Saúde, SA, a Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA, a Via Directa - Companhia de Seguros, SA e a Companhia Portuguesa de Resseguros, SA, doravante «empresas subscritoras», com um universo de 3496 trabalhadores, que desenvolvem atividade no setor segurador.

4 - O presente ACT aplica-se aos estabelecimentos das empresas subscritoras sítos em território nacional.

**Cláusula 2.ª****(Vigência)**

1 - O presente ACT entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego* e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 2 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2 - A tabela salarial, o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

3 - A denúncia do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente ACT, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

4 - A mera proposta de revisão do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente ACT, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Cessação)**

1 - Em caso de divergências relacionadas com a vigência e cessação do presente ACT, como decorrência da sua denúncia, as partes acordam, desde já, submeter-se à convenção que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

2 - A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte de empresa subscritora mantém em vigor o ACT enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção, considerando-se para efeitos desta cláusula como falta de adesão a omissão de indicação atempada de árbitro por parte da empresa.

3 - O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder o prazo de 18 meses.

4 - A não realização da arbitragem ou o seu atraso por causa imputável ao sindicato requerente ou requerido, designadamente a omissão de indicação atempada do respetivo árbitro de parte, não suspende ou interrompe a contagem do prazo previsto no número anterior e a consequente cessação do ACT.

5 - Após a caducidade do presente ACT e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos já produzidos por este ACT nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição.

6 - Em caso de cessação do presente ACT manter-se-ão ainda, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- a) Duração e organização do tempo de trabalho (cláusulas 4.<sup>a</sup> e 5.<sup>a</sup>);
- b) Subsídio de refeição (cláusula 26.<sup>a</sup>);
- c) Benefícios de carreira e benefícios optativos de carreira (cláusulas 32.<sup>a</sup> a 34.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup> a 68.<sup>a</sup>);
- d) Duração das férias (cláusula 37.<sup>a</sup>);
- e) Dispensas de Natal e de Páscoa (cláusula 40.<sup>a</sup>);
- f) Complemento de subsídio de doença (cláusula 43.<sup>a</sup>);
- g) Seguros de saúde e vida (cláusulas 46.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup>); e
- h) Plano de pensões (cláusulas 55.<sup>a</sup> a 57.<sup>a</sup>).

## CAPÍTULO II

**Horários**Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Duração do trabalho)**

A duração do tempo de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana, prestado todos os dias úteis de segunda a

sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos, e, no omissivo, o estabelecido na lei.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Organização de horários)**

Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem excedam mais do que 7 horas diárias, exceto quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho em regime de turnos, de horário flexível e de horário fixo específico, considerando-se como trabalho noturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**(Tipos de horários)**

1 - Os tipos de horários praticáveis são, entre outros, os seguintes:

- a) Horário fixo genérico - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixas e se compreendem entre as 8h45 e as 12h45 e as 13h45 e as 16h45;
- b) Horário fixo específico - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixas mas diferem das previstas no horário fixo genérico;
- c) 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, desde que não fique comprometido o normal funcionamento dos serviços.  
Este horário flexível não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento da empresa à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno, exceto se, enquanto tal, for solicitado pela empresa;
- d) Horário por turnos - aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

2 - O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, salvo o disposto no número seguinte.

3 - Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em 30 minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

4 - Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a 30 minutos.

5 - Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefônico, por cada período de 2 horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

6 - A definição e alteração dos horários de trabalho com caráter geral deverão ser comunicadas, por escrito, às estruturas representativas dos trabalhadores, nos termos da lei.

7 - A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo II, o qual faz parte integrante do presente ACT.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **(Tolerância para atrasos)**

1 - A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço, na primeira e/ou na segunda entradas, com um atraso até 15 minutos diários, que compensará total e obrigatoriamente no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte, com um limite agregado de 75 minutos de atraso por mês.

2 - O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível ou aos trabalhadores integrados no regime de isenção de horário de trabalho ou no regime de turnos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **(Isenção de horário)**

1 - Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores enquadrados nos grupos organizacionais executivos, gestores/especialistas, coordenadores/técnicos e Assistentes previstos na cláusula 23.<sup>a</sup>

2 - A atribuição de isenção de horário de trabalho carece de parecer favorável da área responsável pela gestão de recursos humanos, sob proposta da direção onde o trabalhador se integra.

3 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 29.<sup>a</sup>.

4 - A isenção de horário não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário, ressalvadas as exceções previstas na lei.

5 - Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **(Trabalho por turnos)**

1 - A prestação de trabalho em regime de turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2 - As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pela empresa, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3 - Os trabalhadores em regime de turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar após 5 dias de trabalho consecutivos.

4 - A empresa assegurará que os descansos semanais sejam gozados em dias consecutivos.

5 - O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6 - Só se considerará mudança de turno e, portanto, sujeita ao regime de turnos rotativos, a integração num período normal de trabalho diário cuja hora de início difira em quatro ou mais horas da hora de início observada no primeiro dia de trabalho do turno em curso.

7 - A empresa assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham o descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada quadrimestre.

8 - A empresa procurará ainda assegurar que os trabalhadores em regime de turnos tenham o descanso semanal ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas, sempre que tal não prejudique e seja compatível com o normal funcionamento de todos os serviços.

9 - Os trabalhadores que tenham sido expressamente contratados para a prestação de trabalho normal aos sábados, domingos ou dias feriados ou que nisso consentam não beneficiarão do regime previsto no anterior número 7.

10 - Os trabalhadores em regime de turnos terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 30.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **(Trabalho suplementar)**

1 - A prestação de trabalho suplementar está sujeita aos pressupostos e condições previstos na lei.

2 - O trabalho suplementar para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 150 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.

3 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa ou, na falta deste, pela empresa.

4 - O trabalho suplementar é remunerado nos termos previstos na cláusula 31.<sup>a</sup>

Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### **(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)**

A empresa regulará a utilização de ferramentas digitais no âmbito da relação laboral a fim de salvaguardar o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente períodos de descanso entre jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, mas tendo também em consideração a salvaguarda de exigências de funcionamento da empresa, a existência de regimes especiais acordados com os trabalhadores nos termos da lei ou deste ACT, ou a natureza das suas funções.

### **CAPÍTULO III**

#### **Mobilidade**

Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### **(Mobilidade geográfica)**

1 - A empresa pode transferir justificadamente qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado na mesma área metropolitana, desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 60 quilómetros sobre a que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho ou, quando esta não esteja constituída, no mesmo município ou municípios contíguos.

2 - Para além das situações previstas no número anterior, a empresa pode também transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 40 quilómetros sobre a que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3 - A empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

- a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;
- b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

4 - A empresa pode, ainda, nos termos previstos na lei, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, sem prejuízo dos direitos do trabalhador, designadamente o de ser compensado pelas despesas resultantes da transferência, quando a mesma não se efetive a seu pedido, e o de resolver o contrato, nos termos e com os fundamentos legais aplicáveis.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **(Mobilidade funcional)**

1 - A empresa pode, quando motivos relacionados com a sua atividade o exijam, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - A alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 meses, podendo ser renovada enquanto se mantiverem os motivos da empresa que motivaram a alteração, até ao limite de 1 ano.

3 - No caso de alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4 - A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5 - O direito ao complemento referido no número anterior, bem como a eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, a empresa decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6 - A alteração definitiva de funções que implique mudança de categoria só pode ser efetuada para categoria superior, salvo nos casos previstos na lei.

7 - Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais, ou na sua ausência, do respetivo sindicato, relativamente a trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**(Interinidade de funções)**

1 - Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2 - O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 6 meses, com possibilidade de renovação até ao limite de 1 ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do Governo ou entidades públicas, fundamentada em interesse público, ou requisição pelos Sindicatos subscritores.

3 - O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4 - Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**(Transferência por motivo de saúde)**

1 - Sem prejuízo do previsto na lei, qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2 - O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria da qual é transferido.

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 trabalhador, outro pela empresa e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por indicação da Ordem dos Médicos ou do Serviço Nacional de Saúde.

4 - A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e à existência na empresa de um posto de trabalho disponível compatível, em cuja procura a empresa desenvolverá os seus melhores esforços.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**(Teletrabalho)**

1 - A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2 - O contrato a celebrar entre as partes conterá obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente ACT, e a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

3 - O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente ACT.

4 - Ao trabalhador em regime de teletrabalho são aplicáveis todos os direitos constantes no presente ACT, com as necessárias adaptações.

5 - Salvo acordo em sentido contrário, é da empresa a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.

6 - A empresa procurará adotar medidas tendentes a evitar o isolamento do trabalhador, designadamente promovendo, periodicamente, a sua presença no estabelecimento ou departamento da empresa ao qual se encontra vinculado.

7 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de 2 anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

8 - Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, o trabalhador retomarás as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**(Cedência ocasional e pluralidade de empregadores)**

1 - A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2 - Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes ou, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3 - Para efeitos da aplicação dos números 1 e 2 da presente cláusula, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições referidas naqueles números.

4 - A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

5 - A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

6 - O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com o empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

7 - A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **(Comissão de serviço)**

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de direção e de gestão, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

#### CAPÍTULO IV

##### **Desenvolvimento funcional e salarial**

##### SECÇÃO A

##### **Formação profissional**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **(Formação profissional)**

1 - A formação profissional orienta-se pelos princípios gerais previstos na lei, procurando o empregador:

- a) Promover o desenvolvimento, a adequação e valorização profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a adaptação dos trabalhadores às mudanças decorrentes da transformação tecnológica, bem como das novas formas organizativas do trabalho;
- c) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores;
- d) Contribuir para o desenvolvimento da atividade seguradora, bem como para a melhoria dos índices de eficácia e produtividade da empresa.

2 - A empresa elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3 - Cada trabalhador tem direito, em cada ano completo de prestação efetiva de serviço, ao número mínimo de horas de formação legalmente previstas, atualmente 35 horas, sendo a fração de ano de prestação efetiva de trabalho calculada na proporção.

4 - As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento transformam-se em crédito de horas, em igual número, para formação por iniciativa do trabalhador.

5 - O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6 - O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo escrito da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

7 - Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais e, na falta destes, aos trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **(Avaliação de desempenho profissional)**

1 - A empresa poderá instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional.

2 - O sistema de avaliação de desempenho deverá salvaguardar os seguintes aspetos:

- a) Constar de documento escrito e ser do conhecimento prévio do trabalhador;
- b) Existência de mecanismo de reapreciação do resultado da avaliação individual, nos termos definidos pela empresa;

- c) Decisão da eventual reapreciação referida na alínea anterior, no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação de forma escrita e fundamentada ao trabalhador que a solicitou.

3 - O trabalhador, caso discorde de uma eventual decisão em sede de reapreciação nos termos da alínea b) do número 2 da presente cláusula, poderá solicitar nova análise da sua avaliação individual, de forma escrita e fundamentada, para uma comissão de recurso Ad Hoc a constituir pela empresa, podendo, nesse âmbito, fazer-se representar por um membro das estruturas representativas dos trabalhadores por si escolhido, que deverá ser trabalhador de uma das empresas subscritoras.

4 - O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **(Valorização profissional)**

1 - A evolução profissional deve pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Situação económica e financeira da empresa;
- b) Avaliação de desempenho;
- c) Formação profissional;
- d) Anos de experiência na função e na empresa.

2 - Não obstante o disposto no número anterior, os trabalhadores com a categoria profissional de operacional:

- a) Deverão progredir para o grupo salarial 3 (GS3) ao fim de 5 anos de permanência no grupo salarial 2 (GS2);
- b) Após 5 anos de permanência no grupo salarial 3 (GS3), será garantida ao trabalhador uma retribuição base correspondente ao valor mínimo estabelecido para o GS3 da tabela salarial em vigor no ano em causa, acrescido de 5 %.

3 - Não obstante o disposto no número 1, os trabalhadores com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o grupo salarial 5 (GS5) ao fim de um período de permanência de 5 anos no grupo salarial 4 (GS4).

4 - As progressões previstas números 2 e 3 da presente cláusula produzem efeitos no primeiro dia do mês seguinte àquele em que se completem os indicados períodos de permanência e ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nesses períodos:

- a) Inexistência de avaliações de desempenho negativas;
- b) Inexistência de progressão salarial ou promoção funcional.

5 - Os anos de avaliação negativa não serão considerados para a contagem do período referido no número 2, contagem essa que se suspende nesses anos.

6 - Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador seja superior ao valor mínimo do grupo salarial no qual é colocado, os aumentos decorrentes dos números 2 e 3 da presente cláusula poderão ser deduzidos dessa diferença.

7 - Para os efeitos do número anterior não serão consideradas na retribuição efetiva as remunerações cuja atribuição decorra obrigatoriamente do presente ACT, designadamente as previstas na cláusula 72.<sup>a</sup>.

8 - A empresa procurará instituir mecanismos que permitam a opção dos trabalhadores pela evolução numa carreira técnica ou numa carreira de gestão, sempre que tal se mostre oportuno e adequado ao perfil de competências do trabalhador.

#### SECÇÃO B

##### **Desenvolvimento funcional**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **(Desenvolvimento funcional)**

1 - Os trabalhadores são classificados nos grupos e categorias previstos na cláusula seguinte, de acordo com as atividades que cada um efetivamente exerce, responsabilidades atribuídas e eventuais graus de complexidade.

2 - Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos organizacionais constantes na cláusula seguinte.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**(Grupos organizacionais e salariais)**

Grupo Organizacional	Categoria Profissional	Descrição	Grupo salarial
Executivos - Executives	Diretor	Integram esta categoria as funções posicionadas num plano estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento das políticas e estratégias de acordo com a missão e objetivos globais. São responsáveis por áreas, influenciando de uma forma direta o desenvolvimento e resultados da empresa. São funções com um grau de autonomia e de tomada de decisão significativos enquadrados por políticas corporativas, implicando a gestão de equipas e recursos financeiros.	GS7
Gestores /Especialistas - Managers /Experts	Gestor	Integram esta categoria as funções com responsabilidade pela gestão de recursos em áreas funcionais amplas, de natureza comercial, técnica ou operacional. O nível de autonomia e tomada de decisão destas funções é enquadrado por políticas corporativas ou funcionais e com impacto direto ou de suporte na concretização dos resultados.	GS6
	Técnico Especialista	Integram esta categoria as funções que requerem competências específicas e elevada especialização, sustentadas por experiência profissional significativa em contexto complexo. O nível de autonomia e tomada de decisão destas funções é suportado por políticas corporativas ou funcionais e com impacto direto ou de suporte na concretização dos resultados.	
Coordenadores /Técnicos - Team Leaders /Professionals	Coordenador	Integram esta categoria as funções posicionadas num plano operacional especializado. Estas funções executam atividades técnicas diversas e complexas que exigem conhecimentos transversais. Abrangem a supervisão formal de equipas técnico-operacionais. O nível de autonomia destas funções é suportado por normas e procedimentos claramente definidos.	GS5
	Técnico	Integram esta categoria as funções posicionadas num plano operacional especializado. Estas funções executam atividades técnicas diversas e complexas e que exigem conhecimentos amplos, podendo contemplar a supervisão funcional de equipas ou a coordenação de projetos. O nível de autonomia destas funções é suportado por normas e procedimentos claramente definidos.	GS5 GS4
Assistentes - Assitants	Operacional	Integram esta categoria as funções de apoio administrativo e operacional, atendimento, técnico-administrativas e técnico operacionais com caráter de especialização estrita em processos e procedimentos de uma área específica.	GS3
			GS2
Apoio - Support	Auxiliar	Integram esta categoria as funções de assistência, manutenção, limpeza, vigilância e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	GS1

**SECÇÃO C****Retribuição****Cláusula 24.<sup>a</sup>****(Noções)**

Para efeitos do presente ACT, entende-se por:

- a) **Retribuição base mensal:** a retribuição certa mensal aplicável ao grupo organizacional e função em que o trabalhador se enquadra;
- b) **Retribuição base anual:** o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal no mesmo ano civil;
- c) **Retribuição efetiva mensal:** constituída pela retribuição base bruta mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o plano de pensões, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;
- d) **Retribuição efetiva anual:** o somatório das retribuições efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>****(Regras sobre a retribuição)**

1 - A retribuição base mensal é fixada pela empresa, tendo em conta o valor mínimo previsto no anexo III para o grupo salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

2 - Os valores a pagar, no âmbito do presente ACT, a título de retribuição base e a título de retribuição por isenção de horário de trabalho, serão arredondados para a meia dezena ou dezena de cêntimos superior, consoante o valor a arredondar seja inferior ou superior a 0,05€, respetivamente.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>****(Subsídio de refeição)**

1 - O trabalhador a tempo completo ou a tempo parcial com um período normal de trabalho diário igual ou superior a 4 horas auferirá um subsídio diário de refeição, no valor previsto no anexo III, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2 - O subsídio de refeição dos trabalhadores a tempo parcial cujo período normal de trabalho diário seja inferior a 4 horas será pago na proporção do tempo trabalhado.

3 - Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito ao subsídio de refeição previsto nos números anteriores:

- a) No caso de trabalho a tempo completo, os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho;
- b) No caso de trabalho a tempo parcial com um período normal de trabalho diário igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores que prestem, no mínimo, 3 horas e 30 minutos de trabalho;
- c) No caso de trabalho a tempo parcial com um período normal de trabalho diário inferior a 4 horas, os trabalhadores que prestem um número de horas de trabalho igual ou superior a 3/4 do seu período normal de trabalho diário.

4 - O trabalhador não auferirá o subsídio de refeição previsto na presente cláusula, sempre que lhe seja pago ou reembolsado o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho ou sempre que aufera ajuda de custo diária.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>****(Subsídio de férias)**

1 - O subsídio de férias é pago antes do início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo a empresa optar por pagá-lo antecipadamente.

2 - O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>****(Subsídio de Natal)**

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2 - Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

3 - Sempre que a suspensão do contrato de trabalho decorra de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, devidamente certificada pelo Serviço Nacional de Saúde e que confira direito a subsídio de doença, a empresa complementará o subsídio a cargo da Segurança Social até ao limite da retribuição efetiva mensal líquida do trabalhador.

4 - O complemento referido no número anterior a cargo da empresa não poderá ser superior a 35 % da retribuição efetiva mensal líquida do trabalhador.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**(Retribuição por isenção de horário de trabalho)**

1 - Só as modalidades de isenção de horário de trabalho («IHT») previstas na cláusula 8.<sup>a</sup> conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

- a) 25 % no regime de IHT sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) 15 % no regime de IHT com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2 - O regime de IHT e a respetiva retribuição específica cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia da empresa comunicada com a antecedência mínima de 2 meses.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**(Retribuição do trabalho por turnos)**

1 - O trabalho prestado em regime de turnos, nos termos e condições a seguir indicados, será compensado da seguinte forma:

- a) Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos rotativos, com folgas rotativas - 4,00 € (quatro euros) por cada jornada diária completa de trabalho de 7 horas, sendo esse valor reduzido na proporção relativamente a jornadas de trabalho diário de menor duração;
- b) Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos fixos, com folgas rotativas - 2,00 € (dois euros) por cada jornada diária completa de trabalho de 7 horas, sendo esse valor reduzido na proporção relativamente a jornadas de trabalho diário de menor duração.

2 - O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é pago com um acréscimo de 25%, podendo ser cumulado com a compensação prevista no número anterior da presente cláusula.

3 - O acréscimo do trabalho noturno previsto no número anterior será calculado com referência à retribuição base horária do trabalho equivalente prestado durante o dia.

4 - A compensação prevista no número 1 da presente cláusula, referente à prestação de trabalho em regime de turnos nos termos no mesmo indicados, e o acréscimo remuneratório de prestação de trabalho noturno previsto no número 2 da presente cláusula apenas serão devidos se essas condições de prestação de trabalho se verificarem, deixando de ser atribuídos caso essas condições cessem.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**(Retribuição por trabalho suplementar)**

1 - O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50% pela primeira hora ou fração desta e 62,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;
- b) 75% pela primeira hora ou fração desta e 87,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;
- c) 90% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, em período diurno ou noturno.

2 - A compensação do trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

## SECÇÃO D

**Benefício de carreira**Cláusula 32.<sup>a</sup>**(Benefício de carreira)**

1 - O exercício de funções na empresa é compensado tendo em atenção o número de anos de trabalho na mesma, nos seguintes termos:

- a) Quando completar 5 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50% da sua retribuição efetiva mensal;
- b) Quando completar 10 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50% da sua retribuição efetiva mensal;
- c) Quando completar 15 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 40% da sua retribuição efetiva mensal;
- d) Quando completar 20 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 30% da sua retribuição efetiva mensal;
- e) Quando completar 25 anos na empresa, ou subsequentes ciclos de cinco anos, o trabalhador:
  - auferirá de um montante pecuniário equivalente a 30% da sua retribuição efetiva mensal; e
  - beneficiará de 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano.

2 - Os montantes pecuniários referidos no número anterior serão pagos no mês seguinte àquele em que o facto ocorrer, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que o pagamento poderá ser efetuado até 30 de junho do ano respetivo.

3 - A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

4 - Em alternativa ao pagamento dos montantes pecuniários e benefícios referidos no número 1, o trabalhador poderá optar pela atribuição de um benefício optativo de carreira, nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup>

Cláusula 33.<sup>a</sup>**(Benefícios optativos de carreira)**

1 - Em alternativa ao benefício de carreira referido na cláusula 32.<sup>a</sup>, o trabalhador poderá optar pelo gozo de dias de licença com retribuição ou por uma contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, nos seguintes termos:

- a) Quando completar 5 anos na empresa:
  - (i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou
  - (ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 30% da retribuição base mensal.
- b) Quando completar 10 anos na empresa:
  - (i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou
  - (ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 40% da retribuição base mensal.
- c) Quando completar 15 anos na empresa:
  - (i) 15 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 3 dias em cada ano; ou
  - (ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 50% da retribuição base mensal.
- d) Quando completar 20 anos na empresa, ou subsequentes ciclos de cinco anos:
  - (i) 20 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 4 dias em cada ano; ou
  - (ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 55 % da retribuição base mensal.

2 - A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador elegível até 31 de outubro do ano civil anterior àquele em que perfaça um ou mais múltiplos de cinco anos de trabalho na empresa, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou se, entretanto for instituído, através do procedimento em vigor na empresa para o efeito, presumindo-se que opta pelo benefício de carreira previsto na cláusula anterior na falta de atempada comunicação de opção.

3 - Quando o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído

para o efeito, a mesma será feita até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer.

4 - A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**(Pressupostos do benefício de carreira ou benefício optativo de carreira)**

A atribuição do benefício de carreira ou benefício optativo de carreira previstos nas cláusulas 32.<sup>a</sup> e 33.<sup>a</sup>, respetivamente, está condicionada à inexistência, no respetivo período de referência, de:

- (i) sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- (ii) média negativa nas avaliações de desempenho profissional.

## SECÇÃO C

**Deslocações em serviço**Cláusula 35.<sup>a</sup>**(Pagamento de despesas de deslocação em serviço em Portugal)**

1 - As despesas por deslocação em serviço em Portugal são por conta do empregador e, sempre que não sejam assumidas diretamente, são pagas em regime de reembolso, contra a apresentação de documento comprovativo válido, até aos seguintes limites:

- a) Diária completa: 77 €;
- b) Refeição principal: 13 €;
- c) Dormida e pequeno-almoço: 51 €.

2 - Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior, devendo o mesmo prestar contas até ao termo do mês subsequente ao do fim da deslocação.

3 - O trabalhador que utilizar automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa, com o consentimento desta, terá direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor de 0,40 €.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**(Pagamento de despesas de deslocação em serviço no estrangeiro)**

1 - Nas deslocações ao estrangeiro, a empresa, sempre que não assuma diretamente o pagamento das despesas, atribuirá ajuda de custo diária no valor de 150 €.

2 - O montante da ajuda de custo diária prevista no número anterior será reduzido para 70%, sempre que:

- a) A empresa suporte os custos de alojamento e de transporte;
- b) Por não se mostrar necessário o recurso ao alojamento ou ao transporte, a empresa suporte apenas um desses custos; ou,
- c) Não se mostre necessário o recurso ao alojamento e ao transporte.

3 - Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas na presente cláusula, devendo o mesmo prestar contas até ao termo do mês subsequente ao do fim da deslocação.

## CAPÍTULO V

### Férias e ausências

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1 - O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de 3 dias úteis.

2 - A duração do período anual de férias referido no número 1 não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

3 - No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Interrupção do período de férias)

1 - As férias são interrompidas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) 5 dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, noras, genros, enteados, pais, sogros e padrastos do trabalhador;
- c) 2 dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, sobrinhos ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) 2 dias úteis seguidos em caso de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;

- e) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
- f) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
- g) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- h) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

3 - Terminados os períodos de interrupção referidos no número 1, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 - Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2 - Os trabalhadores que desenvolvam exclusiva ou predominantemente atividade profissional em estabelecimentos ou unidades da empresa sítos nas regiões autónomas beneficiarão dos feriados regionais obrigatórios.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Dispensas de Natal e de Páscoa)

1 - Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2 - A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Ausência por aplicação de medida de coação penal)

1 - A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pela empresa e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2 - Se o trabalhador for judicialmente condenado, aplica-se o regime previsto na lei.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador  
sujeito a medida de coação penal)**

1 - Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;
- b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;
- c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;
- e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2 - O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de 6 meses, é de valor igual ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3 - O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

- a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número 2;
- b) Cesse o contrato de trabalho;
- c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

## CAPÍTULO VI

**Benefícios**Cláusula 43.<sup>a</sup>**(Complemento do subsídio  
por doença)**

1 - A empresa paga ao trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a sua retribuição efetiva e o subsídio de doença que a Segurança Social lhe concede.

2 - A empresa pode, a título de adiantamento por conta da retribuição, pagar ao trabalhador o valor correspondente à sua retribuição efetiva líquida, caso em que o trabalhador fica obrigado a, no prazo de 8 dias após o recebimento do subsídio que lhe for atribuído pela Segurança Social, entregar à empresa o valor deste subsídio.

3 - A empresa pode, ainda, em caso de impedimento prolongado por motivo de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços médicos da Segurança Social, que determine a suspensão da relação laboral, conceder ao trabalhador, a título de adiantamento por conta da retribuição, o valor correspondente ao montante líquido do subsídio de Natal, caso em que o trabalhador fica obrigado a, no prazo de 8 dias após o recebimento do subsídio que lhe for atribuído pela Segurança Social, entregar à empresa o correspondente valor.

4 - O disposto no número anterior apenas será aplicável caso o trabalhador requeira junto da Segurança Social, no prazo indicado pela empresa para o efeito ou, no caso de a empresa não indicar, no prazo legal, o pagamento de prestação compensatória de subsídio de Natal.

5 - Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva líquida correspondente aos dias de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços médicos da Segurança Social superior àquela que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35% da referida retribuição efetiva líquida desse período.

6 - No caso de incumprimento pelo trabalhador da obrigação prevista nos números 2 e 3, sem prejuízo da inerente responsabilidade disciplinar, a empresa não voltará a efetuar quaisquer adiantamentos por conta da retribuição e pode compensar o valor adiantado com o pagamento de retribuições futuras.

7 - O disposto nos números anteriores aplica-se também aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**(Princípios gerais de segurança e  
saúde no trabalho)**

1 - Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, ambiente, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 - Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3 - As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respectivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, sempre que possível, fora das horas de trabalho.

4 - Sempre que a empresa proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **(Segurança, saúde e serviços de medicina no trabalho)**

1 - A empresa e os sindicatos subscritores contribuem mutuamente para uma cultura de promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho, cumprindo nesta matéria as disposições legais e regulamentares, em cada momento em vigor.

2 - Sem prejuízo de quaisquer direitos previstos na lei e neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3 - A empresa deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Outros que sejam recomendados pelos serviços de medicina no trabalho.

4 - Os exames referidos no número anterior, salvo indicação médica em sentido contrário, deverão ser realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de 2 em 2 anos até àquela idade, devendo todos os exames que envolvam exposição a radiações ser previamente consentidos pelos trabalhadores.

5 - Fica excepcionado do disposto no número anterior o rastreio pulmonar, cuja periodicidade será em regra de 2 em 2 anos.

6 - No caso de a empresa não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar os exames médicos, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias e desde que a empresa dentro desse período de pré-aviso não os realize, promover por sua iniciativa a realização dos exames em causa, apresentando, posteriormente, as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **(Seguro de saúde)**

1 - A empresa fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores ao serviço efetivo, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2 - O disposto no número anterior é ainda aplicável aos trabalhadores cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença, acidente de trabalho ou pré-reforma.

3 - O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência as seguintes condições:

Coberturas	Capitais	Copagamento/Franquia
Hospitalização/ Internamento	30 000,00 €	Copagamento: 150,00€ por sinistro
Ambulatório	1 500,00 €	Copagamentos: 25%, com exceção de: - consultas: 15,00€
Acesso à rede de ópticas	-	-
Medicina Online	-	-

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **(Seguro de vida)**

1 - Os trabalhadores ao serviço efetivo, bem como aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença, acidente de trabalho ou pré-reforma têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital, em caso de morte, de invalidez, ou incapacidade nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente; e
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2 - Para os efeitos da alínea a) do número 1 da presente cláusula, apenas será considerada invalidez a incapacidade absoluta e permanente com um grau de incapacidade, de acordo com a tabela nacional de incapacidades por acidentes de trabalho e doenças profissionais, igual ou superior a 66,66%.

3 - A indemnização decorrente do seguro a que se refere o número 1 da presente cláusula será paga ao próprio trabalhador no caso de invalidez e incapacidade; em caso de morte, será paga às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

4 - O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes na empresa, na parte que excedam as garantias aqui consignadas.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **(Indemnização por factos ocorridos em serviço)**

1 - Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2 - No pagamento a cargo da empresa, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **(Condições nos seguros próprios)**

1 - Os trabalhadores ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles que se encontram em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio, comercializados pelas empresas subscritoras do presente ACT, de um desconto mínimo de 25% sobre o prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou de seguros de cariz financeiro.

2 - Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60%, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

3 - Em alternativa ao regime previsto no número 2 e para os trabalhadores aí identificados, pode a empresa optar por instituir e suportar seguro automóvel («apólice frota»), com uma cobertura de responsabilidade civil ilimitada referente a prejuízos causados a terceiro e de danos próprios de acordo com o valor venal do veículo, com um máximo de 17 500 €, estando o risco de quebra isolada de vidros limitado a 1250 € por ano.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **(Quebras de caixa)**

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € por ano.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **(Apoio escolar e pré-escolar)**

1 - Os trabalhadores ao serviço efetivo, e, bem assim, aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, em idade escolar, matriculados em estabelecimento de ensino básico, secundário ou universitário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação anual para as despesas escolares do educando.

2 - A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano letivo em que o educando está matriculado:

- a) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 40,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 70,00 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico (7.º a 9.º ano) e ensino secundário (10.º a 12.º ano): 110,00 €;
- d) Licenciatura e mestrado integrado, até ao limite de 25 anos de idade do educando: 110,00 €.

3 - Os trabalhadores ao serviço efetivo, e, bem assim, aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, que frequentem creches, infantários ou estabelecimento de educação pré-escolar, nos termos definidos na lei, beneficiarão de comparticipação anual de 110,00 €.

4 - O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano letivo ou pré-escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano letivo imediatamente anterior, quando aplicável;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano letivo e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos 12 meses com sanção disciplinar de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade.

5 - A empresa, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da comparticipação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não forem entregues.

6 - Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de qualquer uma das empresas subscritoras do presente ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

7 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês subsequente àquele em que foi solicitada, podendo a empresa optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», «vale ensino», «vale infância» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

8 - O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

## CAPÍTULO VII

### Atividade sindical

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### (Atividade sindical)

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver trabalho sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 - No exercício legal das suas atribuições, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou pelo presente ACT, cabe aos sindicatos subscritores:

- a) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- b) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nos termos legalmente previstos;
- c) Dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais;
- d) 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 para o efeito;
- e) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- f) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, desde que não comprometam o funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;
- g) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- h) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho;
- i) Dispor, sendo membro de órgão social de associações sindicais, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT, até ao limite de 21 horas anuais.

3 - Os membros dos órgãos sociais com funções executivas nas associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora do mesmo concelho, salvo se nisso consentirem ou quando resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### (Trabalhadores dirigentes sindicais)

1 - Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, em regime de tempo completo, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem ao serviço efetivo, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2 - Cada um dos sindicatos subscritores do presente ACT pode requisitar, em regime de tempo completo, apenas 1 dirigente sindical no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT, não podendo, em cada momento, existir mais de três trabalhadores dirigentes requisitados no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT.

3 - O número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados nos termos do número anterior não pode ainda exceder o seguinte limite por empresa:

- Fidelidade - Companhia de Seguros, SA - até dois dirigentes;
- Nas demais empresas, no seu conjunto, - até um dirigente.

4 - O sindicato que pretender requisitar um trabalhador dirigente sindical deve fazê-lo mediante comunicação escrita à respetiva empresa subscritora, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente à data de início da requisição, o qual poderá ser dispensado em caso de prorrogação da requisição decorrente da renovação do mandato, devendo nesse período a empresa subscritora verificar o cumprimento dos limites previstos números 2 e 3 da presente cláusula e enviar resposta ao sindicato requisitante.

5 - No que respeita ao crédito de horas e faltas de membro de direção de cada um dos sindicatos subscritores, aplica-se o regime legalmente previsto para os membros de direção de associação sindical.

6 - A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos da lei.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### (Quotização sindical)

1 - A empresa procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2 - A empresa deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

## CAPÍTULO VIII

### Poupança

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### (Plano de pensões)

1 - Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço efetivo, e, bem assim, aqueles cujos contratos de trabalho se encontrem suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano de pensões em caso de reforma concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicáveis na empresa.

2 - O plano de pensões fica sujeito ao disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### (Condições do plano de pensões)

1 - A empresa efetuará anualmente contribuições para o plano de pensões de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2 - A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o plano de pensões e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3 - As contribuições a efetuar nos termos do número 1 da presente cláusula serão aplicadas num produto com garantia de capital.

4 - As eventuais contribuições extraordinárias para o plano de pensões, previstas na cláusula 33.<sup>a</sup> e na cláusula 67.<sup>a</sup> do presente ACT, poderão, por opção expressa do trabalhador, ser aplicadas noutros produtos sem garantia de capital que a empresa possa vir a definir para o efeito.

5 - O trabalhador deve, querendo, comunicar a opção a que se alude no número anterior em simultâneo com a comunicação de opção a que se alude na cláusula 33.<sup>a</sup>, número 2, e na cláusula 67.<sup>a</sup>, número 2, ambas do presente ACT. Na ausência de comunicação de opção, a contribuição extraordinária será aplicada em produto de capital garantido. Sem prejuízo do estabelecido no subsequente número 8, enquanto existir vínculo laboral com a empresa, não poderão verificar-se transferências de valores afetos aos trabalhadores entre o produto com garantia de capital e os produtos sem garantia de capital (em qualquer dos sentidos).

6 - O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma concedida pela Segurança Social, sempre que o mesmo se reforme ao serviço da empresa, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

7 - Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto de rendimento sobre pessoas singulares para o caso de planos de pensões com diferimento da tributação das contribuições, na esfera dos trabalhadores, para a data do respetivo resgate, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

8 - Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma e desde que tenha uma permanência na empresa igual ou superior a 5 anos, terá direito a 90% do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um veículo de financiamento, com ou sem capital garantido, à escolha do trabalhador, em seu nome individual ou associado à sua nova entidade patronal. Se o trabalhador não escolher nenhum veículo de destino dentro do prazo que lhe seja indicado pela empresa ou pela entidade gestora do produto em que o montante esteja investido, o valor dos direitos adquiridos do trabalhador será transferido para um produto acordado entre a empresa e a referida entidade gestora.

9 - As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o(s) novo(s) veículo(s) de financiamento cumpra(m) os requisitos previstos neste ACT, devendo, ainda, o veículo de financiamento de destino ser legalmente compatível e cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

10 - Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador, com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no n.º 8 na parte respeitante ao valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

11 - Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais. Se outra proporção não tiver sido definida pelo trabalhador, o valor capitalizado será afeto em partes iguais a cada beneficiário.

12 - Caso o plano de pensões e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

13 - A contribuição do empregador para o plano de pensões referido nos números anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador.

14 - À comissão de acompanhamento do plano de pensões compete a verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respetivo fundo de pensões, nos termos previstos na lei aplicável.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **(Início das contribuições)**

A primeira contribuição anual da empresa para o plano de pensões verificar-se-á no mês seguinte àquele em que o contrato de trabalho perfizer um ano de duração.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Disposições finais**

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)**

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

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)**

1 - Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de IRCT anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

2 - Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **(Comissão paritária)**

1 - É instituída, no âmbito do presente ACT, uma comissão paritária integrada por, no máximo, 3 representantes das empresas subscritoras e por igual número de representantes dos sindicatos subscritores, com competência para dirimir quaisquer divergências relacionadas com a integração de lacunas, interpretação, aplicação e cumprimento das cláusulas do presente ACT.

2 - A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3 - Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **(Políticas internas mais favoráveis)**

Por política interna das empresas subscritoras podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **(Linguagem inclusiva)**

Sempre que neste ACT se utilize a expressão trabalhador, dever-se-á entender que ela abrange trabalhadores de qualquer sexo.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### **(Produção de efeitos da tabela salarial, subsídio de refeição e pagamento de despesas de deslocação em serviço)**

Os valores da tabela salarial, subsídio de refeição, pagamento de despesas de deslocação em serviço e valor do quilómetro indicados no presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **(Produção de efeitos dos benefícios de carreira e regimes transitórios específicos)**

1 - Os benefícios de carreira e benefícios optativos de carreira previstos nas cláusulas 32.<sup>a</sup> a 34.<sup>a</sup> do presente ACT apenas se aplicam aos trabalhadores das empresas subscritoras cujos contratos de trabalho se iniciem a partir de 1 de janeiro de 2019.

2 - Aos trabalhadores das empresas subscritoras com contratos de trabalho iniciados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 será aplicável o regime de benefício de carreira ou dos benefícios optativos de carreira, nos termos das cláusulas 65.<sup>a</sup> a 68.<sup>a</sup>, bem como os regimes transitórios previstos nas cláusulas 74.<sup>a</sup>, números 2 e 3, 78.<sup>a</sup> ou 79.<sup>a</sup>, consoante o que se mostrar aplicável.

### **CAPÍTULO X**

#### **Disposições transitórias comuns**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### **(Regime transitório especial de benefício de carreira ou benefícios optativos de carreira)**

Aos trabalhadores das empresas subscritoras, com contratos de trabalho iniciados em data anterior a 1 de

janeiro de 2019, será concedido benefício de carreira ou benefício optativo de carreira, nos termos das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **(Regime transitório especial de benefício de carreira)**

1 - O trabalhador, no termo de cada ciclo de 5 anos de exercício de funções na empresa a contar de 1 de janeiro de 2019, é compensado tendo em atenção o número de anos de trabalho na mesma, nos seguintes termos:

- a) Se tiver mais de 5 anos de exercício de funções na empresa e menos de 10, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50% da sua retribuição efetiva mensal; ou
- b) Se tiver mais de 10 anos de exercício de funções na empresa e menos de 15, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50% da sua retribuição efetiva mensal; ou
- c) Se tiver mais de 15 anos de exercício de funções na empresa e menos de 20, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 40% da sua retribuição efetiva mensal;
- d) Se tiver mais de 20 anos de exercício de funções na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 30 % da sua retribuição efetiva mensal;
- e) Se tiver mais de 25 anos de exercício de funções na empresa, o trabalhador:
  - auferirá um montante pecuniário equivalente a 30% da sua retribuição efetiva mensal; e
  - beneficiará de 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano.

2 - Os montantes pecuniários referidos no número anterior serão pagos até 30 de junho do ano em que se perfizer cada ciclo de 5 anos.

3 - A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

4 - Em alternativa ao pagamento dos montantes pecuniários e benefícios referidos no número 1, o trabalhador poderá optar pela atribuição de um benefício optativo de carreira, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **(Regime transitório especial de benefícios optativos de carreira)**

1 - Em alternativa ao benefício de carreira referido na cláusula 66.<sup>a</sup>, o trabalhador poderá, no termo de cada ciclo de 5 anos de exercício de funções na empresa a contar de 1 de janeiro de 2019, optar pelo gozo de dias de licença com retribuição ou por uma contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, nos seguintes termos:

- a) Se tiver mais de 5 anos de exercício de funções na empresa e menos de 10:
  - (i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5 anos subsequente, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou
  - (ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 30% da retribuição base mensal.
- b) Se tiver mais de 10 anos de exercício de funções na empresa e menos de 15:
  - (i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5 anos subsequente, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou
  - (ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 40% da retribuição base mensal.
- c) Se tiver mais de 15 anos de exercício de funções na empresa e menos de 20:
  - (i) 15 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5 anos subsequente, devendo ser gozados 3 dias em cada ano; ou
  - (ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 50% da retribuição base mensal.
- d) Se tiver mais 20 anos de exercício de funções na empresa:
  - (i) 20 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5 anos subsequente, devendo ser gozados 4 dias em cada ano; ou;
  - (ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 55% da retribuição base mensal.

2 - A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador elegível até 31 de outubro do ano civil anterior àquele em que perfaça um ou mais ciclos de 5 anos de exercício de funções na empresa a contar de 1 de janeiro de 2019, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou, se, entretanto, for instituído, através do procedimento em vigor na empresa para o efeito, presumindo-se que opta pelo montante pecuniário e, se aplicável, o benefício de licença com retribuição previstos na cláusula anterior, na falta de atempada comunicação de opção.

3 - Quando o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, a mesma será feita até 31 de dezembro do ano em que perfaça o ciclo em causa de 5 anos.

4 - A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

5 - Para efeitos da presente cláusula, o termo dos ciclos de 5 anos ocorrerá a 1 de janeiro do 5.º ano subsequente ao seu início, isto é, 1 de janeiro do ano  $n + 5$ , em que  $n$  é o ano de início de cada ciclo, iniciados a 1 de janeiro de 2019.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**(Regime transitório especial/Pressupostos do benefício de carreira ou benefício optativo de carreira)**

A atribuição do benefício de carreira ou benefício optativo de carreira previstos nas cláusulas 66.<sup>a</sup> e 67.<sup>a</sup>, respetivamente, está condicionada à inexistência, no respetivo ciclo de referência, de:

- (i) sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- (ii) média negativa nas avaliações de desempenho profissional.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**(Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)**

1 - Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime complementar de reforma constante do IRCT aplicável à data em que se pré-reformaram.

2 - Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado na tabela salarial para o grupo organizacional onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com as tabelas de correspondência entre categorias e grupos organizacionais previstas nos anexos IV e V do presente ACT.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**(Anteriores regimes de isenção de horário de trabalho)**

Os regimes de isenção de horário de trabalho pactuados até 15 de janeiro de 2012 e que se mantêm ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 71.<sup>a</sup>**(Anteriores suplementos de turnos)**

1 - O valor dos suplementos retributivos associados à prestação de trabalho em regime de turnos, atribuído por aplicação de IRCT anteriormente aplicável na empresa ou por acordo individual celebrado antes de 31 de dezembro de 2016, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva, enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos e, caso estas situações cessem, esse valor manter-se-á como histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

2 - O trabalhador que beneficie de suplemento de turnos ou tenha beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento de turnos ou de subsídio equivalente até 31 de dezembro de 2018, não beneficiará da compensação prevista no número 1, nem do acréscimo remuneratório de prestação de trabalho noturno previsto no número 2, ambos da cláusula 30.<sup>a</sup>

3 - Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior poderão, a todo o tempo, optar pelo regime previsto nos números 1 e 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, após o que deixarão de beneficiar do suplemento de turnos, de subsídio de turnos equivalente ou da componente da retribuição efetiva referente à incorporação de anterior suplemento ou subsídio dessa natureza.

4 - A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador mediante comunicação escrita enviada à empresa, passando o novo regime a ser aplicável a partir do segundo mês subsequente ao da receção da comunicação.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**(Anteriores suplementos retributivos)**

Os suplementos retributivos atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis na empresa, auferidos pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, que não se encontrem expressamente previstos no presente ACT, manter-se-ão como componente fixa da retribuição efetiva, enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

## CAPÍTULO XI

**Disposições transitórias referentes aos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008.**Cláusula 73.<sup>a</sup>**(Reclassificação)**

A reclassificação dos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo IV.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**(Anterior prémio de antiguidade)**

1 - O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, denominando-se «prémio de antiguidade histórico», não podendo ser absorvido por aumentos de tabela salarial verificados após aquela data.

2 - A título de remição do direito ao prémio de antiguidade aos trabalhadores referidos na cláusula anterior,

que se tenham mantido filiados no Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) no período de 1 de janeiro de 2017 até à data de entrada em vigor do presente ACT, será atribuída uma compensação extraordinária, de valor equivalente ao montante dos prémios de antiguidade que se venceriam até 31 de dezembro de 2018, nos termos e de acordo com o regime de prémios de antiguidade previsto na cláusula 45.<sup>a</sup> do contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, caso este se encontrasse em vigor após 31 de dezembro de 2016.

3 - A compensação extraordinária prevista na presente cláusula será paga numa única prestação, até ao termo do quinto mês posterior à publicação do presente ACT, aos trabalhadores que nesta data se encontrem vinculados às empresas subscritoras.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### (Transição entre planos de pensões)

1 - Os trabalhadores no ativo em 1 de janeiro de 2019 ainda não integrados no plano de pensões, em função da respetiva filiação sindical, serão integrados neste Plano, sendo-lhes garantido que o valor integralmente financiado das responsabilidades pelos serviços passados, calculado a 31 de dezembro de 2011, relativo às pensões de reforma por velhice de que beneficiassem no âmbito do disposto no contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto 2008, será convertido em contas individuais, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões, passando a integrar o respetivo plano de pensões.

2 - Ao valor previsto no número anterior será acrescido o montante correspondente às contribuições previstas sucessivamente no contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, e no acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

3 - Dado que a conversão das responsabilidades pretéritas prevista nos números anteriores implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões do empregador junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a integração dos trabalhadores no plano de pensões será operada no prazo de 120 dias contados da data em que a empresa seja notificada daquela alteração.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### (Vinculação)

Os regimes previstos nas cláusulas números. 73.<sup>a</sup> a 75.<sup>a</sup> deste ACT apenas são subscritos, na parte dos Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA).

## CAPÍTULO XII

**Disposições transitórias referentes aos trabalhadores anteriormente abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, cuja última revisão foi publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018.**

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### (Reclassificação)

A reclassificação dos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016 será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo V.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### (Anterior prémio de permanência de cariz pecuniário)

1 - A título de remição do direito ao prémio de permanência de cariz pecuniário, aos trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e que, em 31 de dezembro de 2018, beneficiavam de prémios de permanência de cariz pecuniário, ainda não vencidos, mas em formação, será atribuída, verificadas que estejam as respetivas condições, uma compensação pecuniária extraordinária, calculada nos termos do número seguinte.

2 - A compensação extraordinária referida no número anterior será calculada na proporção do período decorrido entre o dia 1 de janeiro do ano em que se iniciou a contagem do último ciclo de cinco anos de permanência e 31 de dezembro de 2018, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CE = N \times MRE / 1826.$$

3 - Para efeitos do número anterior:

- CE é o valor da compensação extraordinária;
- N é o número de dias decorridos entre o dia 1 de janeiro do ano em que se iniciou a contagem do último ciclo de cinco anos e 31 de dezembro de 2018;
- MRE corresponde a 50% da retribuição efetiva do trabalhador.

4 - O pagamento da compensação prevista na presente cláusula será realizado numa única prestação, até ao termo do quinto mês posterior à publicação do presente ACT, aos trabalhadores que nessa data se encontrem vinculados às empresas subscritoras.

5 - As condições de atribuição do prémio extraordinário previsto na presente cláusula são as constantes das alíneas a) e b) do número 2 da cláusula 42.<sup>a</sup> do acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, aferidas com referência ao período indicado no número 3 da presente cláusula.

6 - O regime previsto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e que, em virtude da respetiva idade e anos de permanência, iriam, caso essa convenção se mantivesse em vigor, passar a beneficiar pela primeira vez da concessão de dias de licença com retribuição em substituição do prémio de cariz pecuniário.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**(Anterior prémio de permanência sob a forma de dias de licença com retribuição)**

1 - Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e que, em 31 de dezembro de 2018, beneficiavam já de prémios de permanência sob a forma de dias de licença com retribuição, manterão o gozo anual de igual número de dias de licença até 31 de dezembro de 2023.

2 - A eventual cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores identificados no número anterior antes de 31 de dezembro de 2023 não confere aos mesmos qualquer direito compensatório pelo não gozo de dias de licença vencidos.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**(Vinculação)**

Os regimes previstos nas cláusulas números. 77.<sup>a</sup> a 79.<sup>a</sup> deste ACT apenas são subscritos, na parte dos sindicatos subscritores, pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora.

Lisboa, 21 de dezembro de 2018.

Pela Fidelidade - Companhia de Seguros, SA:

Maria Isabel Toucedo Lage, na qualidade de mandatária.  
Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pela MULTICARE - Seguros de Saúde, SA:

Maria Isabel Toucedo Lage, na qualidade de Mandatária  
Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pela Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA:

Maria Isabel Toucedo Lage, na qualidade de mandatária.  
Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pela Via Directa - Companhia de Seguros, SA:

Maria Isabel Toucedo Lage, na qualidade de mandatária.  
Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pela Companhia Portuguesa de Resseguros, SA:

Maria Isabel Toucedo Lage, na qualidade de mandatária.  
Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.

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

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de mandatário.  
Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de mandatário.  
Carmen Maria Nunes Carraça, na qualidade de mandatária.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.  
Jorge Carlos Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.  
Teresa Maria Correia Gonçalves, na qualidade de mandatário.  
Luiz Manuel Carvalho Trindade, na qualidade de mandatário.

Pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora:

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da direção.  
José Luís Coelho Pais, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.  
Mário José Rubio de Oliveira e Silva, na qualidade de 2.º vice-presidente da direção.  
Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de vogal da direção.  
Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária.

**ANEXO I**

**(Convenção de arbitragem)**

1 - Os subscritores do presente ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 1 da cláusula 3.<sup>a</sup> do ACT, a qual se rege nos termos seguintes.

2 - Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.

3 - A comissão arbitral é constituída pelas partes, e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT.

4 - A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT acompanhados de denúncia.

5 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

6 - A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

- a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pela empresa e pelos sindicatos subscritores do ACT;

- b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;
- c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

7 - A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

8 - Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

9 - As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

10 - A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

11 - Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

#### ANEXO II

##### (Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT)

1 - A empresa, por acordo com os sindicatos, poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até um limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.

2 - A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou concessão de um dia ou meio-dia descanso semanal; e/ou aumento do período de férias; e/ou pagamento em dinheiro.

3 - A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 7 dias.

4 - As compensações da prestação do trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

5 - O período de referência no decurso do qual o período normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses.

6 - As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20%.

#### ANEXO III

##### (Tabela salarial e subsídio de refeição)

2019	
Grupo salarial	Valor mínimo obrigatório
GS7	2. 040,50 €
GS6	1. 617,00 €
GS5	1. 184,00 €
GS4	1. 104,05 €
GS3	1. 010,20 €
GS2	883,35 €
GS1	703,50 €

2020	
Grupo salarial	Valor mínimo obrigatório
GS7	2. 056,85 €
GS6	1. 629,95 €
GS5	1. 200,60 €
GS4	1. 119,55 €
GS3	1. 024,35 €
GS2	895,75 €
GS1	713,35 €

2021	
Grupo salarial	Valor mínimo obrigatório
GS7	2. 073,30 €
GS6	1. 643,00 €
GS5	1. 215,05 €
GS4	1. 133,00 €
GS3	1. 036,65 €
GS2	906,50 €
GS1	721,95 €

Se a taxa de inflação de 2020 (apurada pelo Instituto Nacional de Estatística) for superior a 1,2%, as empresas subscritoras e os sindicatos subscritores poderão promover processo negocial com vista a ajustar a tabela salarial supra indicada para 2021.

Subsídio diário de refeição, para:

2019: 10,00 €

2020: Acréscimo de 1,4 %

2021: Acréscimo de 1,2 %

## ANEXO IV

**Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias e grupo salarial desde ACT**

Categoria profissional e nível no CCT publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008		Grupo organizacional neste ACT	Categoria neste ACT	Grupo salarial neste ACT
Diretor coordenador	XVI	Executivos	Diretor	GS7
Diretor de serviços	XV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de serviços	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de serviços de análises de risco	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Atuário	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Atuário	XII e XIII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnicos de contas	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnicos de contas	XII e XIII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Coordenador geral de serviços comerciais	XIV	Gestores/especialistas	Gestor	GS6
Chefe de centro	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de análise	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Chefe de programação	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico de software de base	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico coordenador geral de radiologia	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico coordenador geral de fisioterapia	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5

Chefe de exploração	XIII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Analista sénior	XIII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Chefe de secção	XII	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Tesoureiro	XII	Assistentes	Operacional	GS3
Analista de organização e métodos	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Perito-chefe	XII	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Técnico-chefe de formação	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Coordenador de zona e ou delegações	XII	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Gerente de delegação	XI e XII	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Chefe de operação	XII	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Programador sénior	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Analista	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Analista programador	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-chefe de radiologia	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Subchefe de secção	XI	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Perito-subchefe	XI	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Técnico de formação	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Técnico de formação	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico de prevenção e segurança	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Técnico de prevenção e segurança	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico de análise de riscos	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4

Técnico de análise de riscos	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Inspetor administrativo	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Secretário	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações	XI	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Subgerente de delegação	XI	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Chefe de equipa	XI	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Assistente comercial	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Programador	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Preparador de trabalhos	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Operador com mais de três anos	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Correspondente-tradutor	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Escriturário	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Regularizador de sinistros	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Caixa	X	Assistentes	Operacional	GS3
Rececionista	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Assistentes	Operacional	GS3
Perito	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar	GS1
Técnico comercial	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Operador com menos de 3 anos	X	Assistentes	Operacional	GS3
Técnico de radiologia	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4

Técnico de fisioterapia	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar	GS1
Técnico de reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar	GS1
Cobrador	VII e IX	Assistentes	Operacional	GS2
Operador de máquinas de contabilidade (com menos de 3 anos)	IX	Assistentes	Operacional	GS3
Coord. auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Encarregado de arquivo setorial	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Encarregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar	GS1
Escriturário estagiário	IV	Assistentes	Operacional	GS2
Perito estagiário	IV	Assistentes	Operacional	GS2
Estagiário comercial	IV	Assistentes	Operacional	GS2
Cobrador estagiário	II	Assistentes	Operacional	GS2
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar	GS1
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar	GS1
Apêndice A - Eletricistas				
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar	GS1
Chefe de equipa	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar	GS1

Pré-Oficial	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar	GS1
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar	GS1
Apêndice B - Hotelaria				
Encarregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar	GS1
Cozinheiro de 1.ª	IX	Apoio	Auxiliar	GS1
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Cozinheiro de 2.ª	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Encarregado de lavanderia	VII	Apoio	Auxiliar	GS1
Dispenseiro	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Cozinheiro de 3.ª	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Lavadeira/Engomadeira	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Costureira	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar	GS1
Apêndice C e D - Construção civil				
Engenheiro técnico	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Construtor civil	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar	GS1
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1

Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Servente	I	Apoio	Auxiliar	GS1
Apêndice E - Técnicos				
Técnico grau IV	XVI	Gestores/Especialistas	Técnico especialista	GS6
Técnico grau IV	XV	Gestores/Especialistas	Técnico	GS5
Técnico grau III	XV	Gestores/Especialistas	Técnico	GS5
Técnico grau III	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico grau II	XII, XIII E XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico grau I	XI E XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico grau I	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4

## ANEXO V

**Tabela de correspondência entre categorias do ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016 e as categorias e grupo salarial deste ACT**

Categoria profissional e banda salarial no ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016		Grupo organizacional neste ACT	Categoria neste ACT	Grupo salarial neste ACT
Diretor	A	Executivos	Diretor	GS7
Gestor comercial	B	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Gestor técnico	B	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Gestor Operacional	B	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Técnico	C	Gestores/Especialistas	Técnico especialista	GS6
Técnico	C	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4/GS5
Coordenador operacional	D	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Especialista operacional	E	Assistentes	Operacional	GS3
Assistente operacional	F	Assistentes	Operacional	GS2
Auxiliar geral	G	Apoio	Auxiliar	GS1

Depositado em 21 de janeiro de 2019, a fl. 79 do Livro n.º 12, com o n.º 15/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.  
(Publicado no BTE n.º 5, de 8/2/2019).

**Acordo de empresa entre a Seguradoras Unidas, SA e o  
Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e  
Afins (SINAPSA) e outros**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito territorial)**

O presente acordo de empresa («AE») aplica-se em todo o território nacional.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Âmbito pessoal)**

1 - O presente acordo aplica-se à Seguradoras Unidas, SA, adiante designada por empresa, que exerce a sua atividade no sector segurador, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), no SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e no STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da empresa cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE.

1 - Estima-se que sejam abrangidos pelo presente AE cerca de 925 trabalhadores.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

1 - O presente AE entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará por um período inicial de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de três anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

3 - A denúncia do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo da vigência inicial do presente AE ou da sua renovação, devendo ser acompanhada da respetiva proposta negocial.

4 - Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de uma denúncia, as partes acordam submeter-se à convenção de arbitragem que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente AE.

5 - A falta de adesão à arbitragem voluntária nos termos do anexo I por parte da empresa subscritora mantém em vigor o AE enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção.

6 - O disposto no número anterior não se aplica quando o requerente ou o requerido forem os sindicatos e os mesmos não aderirem à arbitragem nos termos do anexo I ou quando não houver acordo por parte destes quanto à indicação do seu árbitro de parte, caso em que o presente AE cessará a sua vigência nos termos legais e findo o prazo máximo indicado no número seguinte.

7 - O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder 18 meses.

8 - Em caso de cessação do presente AE manter-se-ão, até entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste AE sobre:

- a) Duração e organização dos horários - Cláusula 16.<sup>a</sup>;
- b) Duração das férias - Cláusula 22.<sup>a</sup>;
- c) Dispensas no Natal e Páscoa (ou outras) - Cláusula 25.<sup>a</sup>;
- d) Subsídio de refeição - Cláusula 35.<sup>a</sup>;
- e) Prémio de carreira e dias de licença com retribuição - Cláusulas 42.<sup>a</sup> a 44.<sup>a</sup>;
- f) Complemento do subsídio por doença - Cláusula 46.<sup>a</sup>;
- g) Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 48.<sup>a</sup> e 49.<sup>a</sup>;
- h) Plano individual de reforma - Cláusulas 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO II**

**Enquadramento e formação profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Classificação profissional)**

1 - O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo II do presente AE.

2 - Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, como referência, as categorias e os grupos

profissionais constantes do anexo II, bem como os respetivos níveis salariais.

3 - O empregador comunicará à comissão de trabalhadores e aos sindicatos, até 31 de março de cada ano, o organograma atualizado da empresa.

4 - A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo III para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

5 - Ressalvadas as situações expressamente excecionadas no presente AE, as remunerações cujo pagamento não decorra obrigatoriamente desta convenção, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **(Avaliação de desempenho)**

1 - As empresas deverão instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional.

2 - O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;
- c) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 75 dias, com a respetiva comunicação ao recorrente.

3 - O trabalhador poderá, no âmbito de um recurso de avaliação, fazer-se acompanhar por um membro da comissão de trabalhadores por si indicado.

4 - O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **(Estágios de ingresso)**

1 - O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2 - O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75% do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam e nunca inferior à remuneração mínima mensal legalmente garantida.

3 - O trabalhador que, nos sete anos imediatamente antes do início da relação laboral com a empresa, tenha prestado serviço no sector segurador por um período mínimo, consecutivo ou interpolado, de cinco anos, não poderá ser abrangido pelo regime constante dos números anteriores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **(Promoções e progressão salarial)**

1 - As promoções e progressões devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria e no empregador.

2 - Os trabalhadores com categoria profissional de assistente, especialista ou técnico beneficiarão, caso se verifiquem os critérios previstos no número 3 da presente cláusula, das seguintes progressões entre graus:

- a) Do grau I para o grau II, decorridos cinco anos de permanência no grau I;
- b) Do grau II para o grau III, decorridos sete anos de permanência no grau II.

3 - As progressões referidas no número anterior encontram-se dependentes da verificação dos seguintes critérios:

- a) Inexistência de avaliações de desempenho negativas no período que antecede o momento em que se verificaria a progressão;
- b) Ausência de progressão salarial ou promoção funcional para categoria ou nível salarial superiores no período que antecede o momento em que se verificaria a progressão.

4 - Os anos de avaliação negativa não serão considerados para a contagem dos períodos referidos no número dois, contagem essa que se suspende nesses anos.

5 - Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo obrigatório previsto para o grau para o qual o trabalhador progride, até ao limite de 10% inclusive (margem livre até 10%), os aumentos decorrentes da presente cláusula serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 35% do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efetivo correspondente a um mínimo de 65% do valor do aumento devido.

6 - Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo obrigatório previsto para o grau para o qual o trabalhador progride, em percentual superior a 10% (margem livre superior a 10%), os aumentos decorrentes da presente cláusula serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 70% do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efetivo correspondente a um mínimo de 30% do valor do aumento devido.

7 - Para efeitos dos números anteriores, não poderão ser absorvidas as componentes retributivas cujo pagamento decorra obrigatoriamente deste AE.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais da formação profissional)**

1 - Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para o desenvolvimento e produtividade da empresa;
- c) Adaptar-se às alterações provocadas quer pelos processos de mudança tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 - A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes critérios e objetivos:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos, satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio da empresa, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
- b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;
- c) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;
- d) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- e) Valorização como fator estratégico para o desenvolvimento da empresa e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- f) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptação dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;
- g) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3 - O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

4 - Cada trabalhador tem direito, por cada ano de vigência efetiva do contrato, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua, o qual será ajustado na proporção em caso de fração de ano de prestação efetiva de serviço.

5 - O trabalhador contratado a termo por período igual ou superior a três meses tem direito à formação profissional prevista no número anterior.

6 - A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionado com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

7 - As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

8 - O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

9 - O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo escrito da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo escrito da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

10 - Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical e, na falta desta, aos delegados sindicais.

**CAPÍTULO III**

**Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho**

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**(Mobilidade geográfica)**

1 - O empregador pode transferir o local de trabalho do trabalhador nos seguintes casos:

- a) para outro local situado no mesmo município ou em município contíguo;
- b) para outro local, fora das zonas geográficas referidas na alínea anterior, que não obrigue o trabalhador a percorrer distância superior a 110 quilómetros no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2 - A distância limite prevista na alínea b) do número anterior não será aplicável se a distância que o trabalhador já percorre for superior a 110 quilómetros, caso em que o empregador pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho que não o obrigue a percorrer distância superior à que atualmente percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3 - O empregador pode, ainda, nos termos legais aplicáveis, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

4 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador terá direito a resolver o contrato, nos termos e com os fundamentos legais aplicáveis.

5 - O empregador compensará o acréscimo das despesas de deslocação decorrentes da transferência para o novo local de trabalho nos termos da presente cláusula, por referência ao valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis.

6 - Não haverá lugar à compensação prevista no número anterior, sempre que:

- a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;
- b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

7 - O empregador e o trabalhador podem acordar, por escrito, por ocasião de uma mudança de local de trabalho, regime de transferência de local de trabalho diverso do previsto na presente cláusula.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **(Mobilidade funcional)**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos da empresa que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3 - Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador, se necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4 - A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um período temporário de adaptação de

duração não superior a 7 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5 - O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do referido período de adaptação, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6 - Quando da alteração definitiva de funções resulte mudança de categoria, esta só poderá ser feita para categoria de retribuição base igual ou superior ao daquela em que se encontrava.

7 - Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de consentimento do trabalhador e, ressalvadas as situações de promoção, serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais, relativamente a trabalhadores sindicalizados.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **(Interinidade de funções)**

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 início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 6 meses, com possibilidade de renovação até ao limite de 1 ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas sindicatos outorgantes.

3 - O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4 - Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**(Transferência por motivo de saúde)**

1 - Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2 - 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 trabalhador, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3 - A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho compatível.

4 - O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**(Teletrabalho)**

1 - A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2 - O contrato a celebrar entre as partes conterà obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente AE, e identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

3 - Salvo acordo em sentido contrário, é da empresa a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.

4 - O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente AE.

5 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de dois anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um

ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

6 - Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomarà as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

7 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**(Comissão de serviço)**

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções dos grupos de gestão de topo, gestão intermédia e gestão operacional, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**(Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores)**

1 - O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que o empregador faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2 - A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3 - O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com o empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4 - A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

5 - Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores

desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que os empregadores façam parte ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

6 - A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

#### CAPÍTULO IV

##### **Duração e organização do tempo de trabalho**

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Duração do trabalho e organização dos horários**

1 - A duração do trabalho é, em termos médios, de 35 horas por semana e 7 horas por dia, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2 - Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros, os seguintes:

- a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;
- 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 por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3 - O horário fixo poderá coincidir com o horário de referência ou ser um horário diferenciado, nos seguintes termos:

- a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira;
- b) 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 de referência.

4 - O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

5 - Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

6 - Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

7 - A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral, deverão ser precedidas de consulta à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

8 - Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

9 - A empresa, por acordo com os sindicatos e ouvida a comissão de trabalhadores, poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho não previstos no presente AE, designadamente regimes legalmente previstos cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que se caracterizem pela possibilidade de o período normal de trabalho ser aumentado, até um limite de uma hora diária e cinco horas semanais, sendo esse aumento compensado por idêntica redução do tempo de trabalho diário e/ou concessão de um dia ou meio dia descanso e/ou aumento do período de férias e/ou pagamento em dinheiro, num período de referência de seis meses, devendo os acréscimos ser comunicados pela empresa com uma antecedência mínima de sete dias e as reduções ser fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador. As horas de acréscimo não compensadas até ao termo de cada ano civil, serão remuneradas com um acréscimo de 20 % sobre a retribuição horária.

###### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

1 - Para além das situações legalmente previstas poderão, mediante acordo escrito, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2 - Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um

período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 38.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **(Tolerância de ponto)**

1 - A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2 - A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3 - O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível ou integrados em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **(Trabalho suplementar)**

1 - É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2 - O trabalho suplementar para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 150 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.

3 - O trabalho suplementar é remunerado nos termos previstos na cláusula 39.<sup>a</sup>

4 - A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **(Trabalho por turnos)**

1 - A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2 - As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3 - No turno coincidente com o período noturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho, podendo ainda a empresa e o trabalhador

acordar a prestação de trabalho em jornada contínua com uma duração máxima de seis horas.

4 - Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos, os quais deverão coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas.

5 - O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6 - Os trabalhadores por turnos que prestem trabalho em período noturno têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto, salvo se abrangidos pelo disposto no número seguinte.

7 - Os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno correspondente a 20 % da retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o acréscimo do subsídio de turnos.

8 - O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

9 - Relativamente aos trabalhadores que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento ou subsídio por turnos, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho poder ser prestado em turnos rotativos ou em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição previsto nos números anteriores.

10 - O disposto no número anterior não será aplicável se e quando a retribuição global do trabalhador for inferior à retribuição mínima prevista para a sua categoria profissional, nos termos do anexo III, acrescida de 20 %, caso em que o trabalhador beneficiará de um acréscimo retributivo correspondente à essa diferença.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)**

1 - A utilização de ferramentas digitais deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como a natureza das funções de cada trabalhador.

2 - A matéria prevista no número anterior poderá ser objeto de regulamentação pela empresa, designadamente através de regulamento interno, caso em que deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

## CAPÍTULO V

**Férias, faltas e interrupção do trabalho**Cláusula 22.<sup>a</sup>**(Duração das férias)**

1 - O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de 3 dias úteis.

2 - No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, até ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

3 - No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo de 6 meses referido no número anterior, o gozo das férias terá lugar até 30 de junho do ano subsequente, o que não poderá resultar no gozo pelo trabalhador, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4 - No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

5 - Sem prejuízo do disposto na presente cláusula, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**(Interrupção do período de férias)**

1 - As férias são interrompidas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja informada das respetivas ocorrências:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) Dois dias úteis seguidos em caso de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;

- e) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
- f) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
- g) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- h) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

3 - Terminados os períodos de interrupção referidos no número um, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**(Feriados)**

1 - Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2 - Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro,  
Sexta-Feira Santa,  
Domingo de Páscoa,  
25 de abril,  
1 de maio,  
Corpo de Deus,  
10 de junho,  
15 de agosto,  
5 de outubro,  
1 de novembro,  
1, 8 e 25 de dezembro.

3 - Os trabalhadores que desenvolvam atividade profissional em estabelecimentos ou unidades da empresa sítos nas regiões autónomas beneficiarão dos feriados regionais obrigatórios.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**(Dispensas no Natal e Páscoa)**

1 - Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2 - A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Ausência por aplicação de medida de coação penal)**

1 - A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido fixada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2 - Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal privativa da liberdade o regresso ao empregador, desde que este tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se, e logo que o posto de trabalho esteja identificado.

3 - Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de 4 meses contado do início da aplicação da medida de coação penal privativa da liberdade, sem prejuízo de o mesmo poder ser ocupado temporariamente em caso de necessidade da empresa.

4 - Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5 - O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito do empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal**

1 - Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

- b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;
- c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;
- e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2 - O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3 - O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

- a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;
- b) Cesse o contrato de trabalho;
- c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

CAPÍTULO VI

**Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais)**

1 - Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a saúde, higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 - Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3 - As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4 - Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5 - Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anômalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6 - Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Comissão de segurança e saúde no trabalho)**

Na empresa poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Medicina no trabalho)**

1 - O empregador deve disponibilizar serviços de medicina no trabalho nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho, que poderão ser utilizados pelos trabalhadores.

2 - Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3 - O empregador deve promover a realização de exames médicos periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 45 anos de idade, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores.

4 - Os exames médicos referidos no número anterior incluirão, salvo indicação médica em contrário, os seguintes:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Outros que sejam recomendados pelos serviços de medicina no trabalho.

5 - No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números 3 e 4 anteriores, até 15 de outubro do ano em que se devam verificar os exames aí previstos, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando, posteriormente, as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

**CAPÍTULO VII**

**Atividade sindical**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Atividade sindical)**

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

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo 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 atividades inerentes aos respetivos cargos, nos termos previstos na lei;
- d) Dispor, sendo membro de órgão social de associações sindicais, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE, até ao limite de 21 horas anuais e de três membros por sindicato;
- e) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;
- f) 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 empresa para o efeito;
- g) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- h) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;
- i) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- j) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(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 AE e na lei, como se estivessem em

efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2 - Cada um dos sindicatos subscritores do presente AE poderá requisitar no máximo 1 dirigente sindical, com remuneração mensal integral paga pela empresa.

3 - Os sindicatos outorgantes do presente AE deverão até 31 de outubro de cada ano, enviar à empresa comunicação com a identificação do dirigente sindical requisitado para o ano subsequente.

4 - O regime previsto nesta cláusula, ressalvado o disposto no número seguinte, não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

5 - O número máximo previsto na lei de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e faltas justificadas sem limitação será subtraído do número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados em cada momento.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **(Quotização sindical)**

1 - O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2 - O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Retribuição, seguros e outros abonos**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **(Classificação da retribuição)**

Para efeitos deste AE, entende-se por:

- Retribuição base mensal: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional, categoria e, se aplicável, grau salarial em que se enquadra o trabalhador;
- Retribuição base anual: o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;
- Retribuição efetiva mensal: constituída pela retribuição base líquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu

trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio de carreira na empresa, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

- Retribuição efetiva anual: o somatório das retribuições efetivas mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **(Subsídio de refeição)**

1 - A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.

2 - Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas.

3 - Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4 - O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 16.<sup>a</sup>, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **(Subsídio de férias)**

1 - O subsídio de férias é pago em data anterior àquela em que o trabalhador inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2 - O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3 - Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 22.<sup>a</sup>, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**(Subsídio de Natal)**

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2 - A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3 - Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**(Retribuição por isenção de horário de trabalho)**

1 - Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

- a) 25% no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) 15% no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2 - O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**(Retribuição por trabalho suplementar)**

1 - O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 62,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;
- b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 87,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;
- c) 90 % em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em dia feriado, em período diurno ou noturno.

2 - A compensação do trabalho suplementar pode ser, mediante acordo, efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)**

1 - O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2 - As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

3 - O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2 desta cláusula.

4 - Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, o empregador poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5 - Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor constante no anexo IV.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

1 - Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2 - Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3 - Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**(Prémio de carreira na empresa)**

1 - Quando completar três anos de carreira na empresa, o trabalhador terá direito, por cada ano completo de carreira subsequente, a um prémio pecuniário anual de valor equivalente a 10% da sua retribuição efetiva mensal.

2 - O prémio pecuniário referido no número anterior será pago anualmente, até ao termo do segundo mês subsequente àquele em que ocorrer o aniversário da admissão do trabalhador na empresa.

3 - O trabalhador, quando completar 55 anos de idade e 30 anos de antiguidade na empresa, beneficiará, a partir do ano civil subsequente e em acumulação com o prémio pecuniário previsto nos números anteriores, de 2 dias de licença com retribuição por ano.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **(Opção por dias de licença com retribuição)**

1 - Em alternativa ao pagamento do prémio pecuniário referido no número 1 da cláusula 42.<sup>a</sup> e até estar integrado no regime previsto no número 3 da mesma cláusula, o trabalhador poderá optar por beneficiar de dias de licença com retribuição, nos seguintes termos:

- a) Até completar 50 anos de idade, 2 dias de licença com retribuição por ano;
- b) Entre os 50 e até completar 53 anos de idade, 3 dias de licença com retribuição por ano;
- c) Entre os 53 e até completar 55 anos de idade, 4 dias de licença com retribuição por ano;
- d) Quando completar 55 ou mais anos de idade, 5 dias de licença com retribuição por ano.

2 - A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador elegível até 31 de outubro do ano civil anterior àquele em que se venceria o prémio referido na cláusula 42.<sup>a</sup>, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou, se entretanto, for instituído, através do procedimento em vigor na empresa para o efeito.

3 - Na falta de atempada comunicação da opção, presume-se que o trabalhador opta pelo montante pecuniário previsto na cláusula anterior, salvo se, no ano anterior, tiver beneficiado de dias de licença com retribuição, caso em que se presumirá que mantém esta opção.

4 - A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **(Majoração do prémio de carreira e dos dias de licença com retribuição)**

1 - A empresa poderá, por sua livre decisão, majorar o valor do prémio de carreira ou o número de dias de licença previstos, respetivamente, nas cláusulas 42.<sup>a</sup> e 43.<sup>a</sup>, como mecanismo de incentivo à escolha dos trabalhadores.

2 - A comunicação de eventual majoração deverá ser emitida e divulgada até 30 de setembro de cada ano, com referência ao ano subsequente.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **(Pressupostos do prémio de carreira e dos dias de licença com retribuição)**

1 - A atribuição do prémio de carreira ou dos dias de licença com retribuição a que se referem, respetivamente, as cláusulas 42.<sup>a</sup> e 43.<sup>a</sup>, está condicionada à verificação cumulativa, no ano civil anterior ao seu vencimento, dos seguintes requisitos:

- a) Inexistência de sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- b) Inexistência de duas ou mais faltas injustificadas.

2 - Quando, no ano civil de referência, o contrato de trabalho tenha estado suspenso, nomeadamente por impedimento temporário do trabalhador, ainda que por facto que não lhe seja imputável, incluindo doença, o montante do prémio de carreira ou o número de dias de licença com retribuição previstos nas cláusulas 42.<sup>a</sup> e 43.<sup>a</sup>, respetivamente, serão reduzidos na proporção do tempo de vigência efetiva do contrato nesse ano, e desde que verificados os pressupostos referidos no número anterior.

3 - A redução prevista no número anterior não será aplicável aos casos em que a suspensão do contrato de trabalho decorra de:

- a) Acidente de trabalho;
- b) Internamento hospitalar por doença ou acidente, pelo período desse internamento, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o internamento, a falta do dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar; ou
- c) Exercício de atividade sindical no âmbito de requisição, nos termos previstos neste AE.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **(Complemento do subsídio por doença)**

1 - O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes para o efeito, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a sua retribuição efetiva e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 - A empresa, a título de adiantamento por conta da retribuição, concederá ao trabalhador o valor correspondente à sua remuneração líquida.

3 - O empregador, em caso de impedimento prolongado por motivo de incapacidade temporária para o trabalho

certificada pelos serviços competentes para o efeito, que determine a suspensão da relação laboral, concede ao trabalhador, a título de adiantamento por conta da retribuição, o valor correspondente ao montante líquido do subsídio de Natal.

4 - O disposto no número anterior apenas será aplicável caso o trabalhador requeira junto da Segurança Social, no prazo indicado pela empresa para o efeito ou, no caso da empresa não indicar, no prazo legal, o pagamento de prestação compensatória de subsídio de Natal.

5 - Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efetiva mensal líquida superior à que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35% da referida retribuição efetiva mensal líquida.

6 - O disposto nos números anteriores aplica-se aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **(Devolução de adiantamentos por conta de prestações da Segurança Social)**

1 - No caso dos serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o montante do subsídio de doença referido na cláusula anterior ou de qualquer outra prestação cujos montantes tenham sido adiantados pela empresa nos termos do presente AE, deverá aquele entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o recebimento.

2 - No caso de incumprimento pelo trabalhador da obrigação prevista no número anterior, a empresa, sem prejuízo da inerente responsabilidade disciplinar e da faculdade de deduzir os montantes devidos em retribuições futuras, não voltará, por um período de 12 meses contado da data em que a empresa tomar conhecimento do incumprimento, a efetuar quaisquer adiantamentos por conta da retribuição. Em caso de reincidência, o trabalhador deixará de beneficiar de quaisquer adiantamentos por conta da retribuição.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **(Seguro de saúde)**

1 - As entidades abrangidas pelo presente AE ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2 - O seguro previsto no número anterior fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, co-pagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **(Seguro de vida)**

1 - Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

- a) 100 000,00 €, se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere;
- b) 75 000,00 €, se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 €, nos restantes casos.

2 - A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3 - O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes na empresa, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sem prejuízo de eventuais regimes de articulação e/ou compatibilização inerentes a esses outros benefícios.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **(Indemnização por factos ocorridos em serviço)**

1 - Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2 - No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **(Condições nos seguros próprios)**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2 - Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60%, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

3 - Em alternativa ao regime do número anterior e para os trabalhadores nele indicadas, poderá a empresa permitir que os mesmos integrem o seguro de responsabilidade civil automóvel em vigor para a frota de viaturas de serviço.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **(Quebras de caixa)**

1 - O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

2 - A responsabilidade prevista no número anterior pode ser substituída por contrato de seguro.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **(Apoio infantil e escolar)**

1 - Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, bem como por motivo de requisição sindical, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, inscritos ou matriculados em creches, infantários, ou estabelecimento de ensino pré-escolar, básico, secundário, universitário ou de ensino especial, têm direito a receber do empregador, por cada filho ou afilhado civil («educando»), uma comparticipação para despesas do educando(a), nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa.

2 - A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, o valor a seguir indicado, atribuído em função da idade do educando, nos seguintes termos:

- a) até aos 9 anos: 40,00 €;
- b) até aos 17 anos: 70,00 €;
- c) até aos 25 anos: 110,00 €.

3 - O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, quando aplicável;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses com sanção disciplinar de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

4 - O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o

respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5 - Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores da empresa signatária do presente AE o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

6 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

## CAPÍTULO IX

### **Plano individual de reforma**

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **(Plano individual de reforma)**

1 - Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com contratos de trabalho sem termo, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2 - O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VI deste AE.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **(Início das contribuições)**

A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efetivo na empresa, com efeitos retroativos ao começo do segundo ano de prestação de serviço efetivo na empresa.

## CAPÍTULO X

### **Disposições finais e transitórias**

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)**

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

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;

- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Reclassificação profissional)**

1 - A reclassificação profissional dos trabalhadores será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, em observância do disposto na cláusula 4.<sup>a</sup> e no anexo II deste AE, e tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo VII.

2 - Sempre que a categoria profissional do trabalhador ao abrigo do anexo II deste AE envolva diferentes graus, o trabalhador será enquadrado:

- a) No grau cujo valor salarial mínimo obrigatório coincida com a retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação; ou
- b) Não existindo a coincidência prevista na alínea anterior, no grau cujo valor mínimo obrigatório seja imediatamente inferior à retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação.

3 - Sempre que o trabalhador, com contrato de trabalho em vigor à data de início de produção de efeitos do presente AE, passe a dispor, em virtude do enquadramento previsto nos números anteriores, de retribuição base superior ao valor salarial mínimo obrigatório da categoria e grau (se aplicável) que lhe correspondam, o mesmo beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e grau (se aplicável) sempre que ocorra revisão da tabela salarial do anexo III.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)**

1 - Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2 - Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do nível salarial da categoria

onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VII do AE agora publicado.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Comissão paritária)**

1 - É instituída, no âmbito do presente AE, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da empresa signatária deste instrumento de regulamentação coletiva, com competência para interpretar as cláusulas e integrar lacunas do acordo.

2 - A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3 - Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

4 - Na ordem de trabalhos da primeira reunião da comissão paritária deverá constar a elaboração do respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Regime transitório aplicável a trabalhadores dirigentes sindicais)**

1 - O regime previsto na cláusula 32.<sup>a</sup> apenas entrará em vigor e produzirá efeitos em 1 de janeiro de 2020.

2 - Até 31 de dezembro de 2019, o STAS poderá requisitar 1 dirigente sindical, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, devendo a empresa ser informada da referida requisição com o mínimo de 60 dias de antecedência.

3 - O número máximo de membros da direção do STAS com direito a crédito de horas previsto na lei será reduzido em um.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Produção de efeitos da tabela salarial, do subsídio de refeição e prémio de carreira)**

1 - Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo III do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

2 - O prémio de carreira e os dias de licença com retribuição previstos nas cláusulas 42.<sup>a</sup> e 43.<sup>a</sup> do presente AE apenas entrarão em vigor a 1 de janeiro de 2020.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**(Anteriores suplementos de retribuição e prêmios de antiguidade)**

1 - O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, manter-se-á por incorporação na respectiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

2 - Os regimes de isenção de horário de trabalho instituídos até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 38.<sup>a</sup>, mas nesse caso a respectiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

3 - O valor acumulado dos prêmios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, denominando-se «prêmio de antiguidade histórico», não podendo ser absorvido por aumentos de tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**(Remição de direitos)**

1 - Com a entrada em vigor do presente AE, os trabalhadores que, em 1 de janeiro de 2019, tenham já completado 3 ou mais anos de carreira na empresa, beneficiarão da atribuição de uma compensação pecuniária extraordinária, correspondente a 10% da sua retribuição efetiva mensal, a qual será paga a título de remição, consoante aplicável, de eventual direito:

- a) Ao prêmio de antiguidade previsto no contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008; ou
- b) Ao prêmio de permanência previsto no acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, objeto de revisão publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018.

2 - O pagamento da compensação prevista na presente cláusula será realizado numa única prestação até 31 de maio de 2019 aos trabalhadores que nesta data se encontrem vinculados à empresa.

3 - Não beneficiarão da compensação prevista nos números anteriores os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto nas cláusulas 64.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup>.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**(Anterior prêmio de permanência sob a forma de dias de licença com retribuição)**

1 - Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente AE, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, objeto de revisão publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, e que, em 31 de dezembro de 2018, beneficiavam já de prêmios de permanência sob a forma de dias de licença com retribuição manterão o gozo anual de igual número de dias de licença até 31 de dezembro de 2019.

2 - Os trabalhadores indicados no número anterior poderão, em alternativa ao regime previsto nesse número e antes do gozo de qualquer dia de licença em 2019, optar por beneficiar do regime previsto na cláusula 63.<sup>a</sup>, devendo para o efeito transmitir à empresa essa opção, mediante comunicação escrita enviada até 15 de abril de 2019.

3 - Em caso de manutenção do regime de dias de licença com retribuição, a eventual cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores identificados no número anterior antes de 31 de dezembro de 2019 não confere aos mesmos qualquer direito compensatório pelo não gozo de dias de licença vincendos.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**(Anterior prêmio de permanência vencido em 2019)**

1 - Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente AE, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, objeto de revisão publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, e cujo prêmio de permanência pecuniário se venceria durante o ano de 2019, beneficiarão, verificados que se encontrem as condições previstas na referida convenção, do respetivo pagamento no mês em que o facto ocorrer.

2 - A eventual cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores identificados no número anterior antes de 31 de dezembro de 2019 não confere aos mesmos qualquer direito compensatório pelo não recebimento do prêmio de permanência pecuniário.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)**

1 - Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente AE por este ser globalmente mais favorável.

2 - Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**(Políticas internas mais favoráveis)**

Por política interna da empresa signatária podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**(Linguagem inclusiva)**

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

Lisboa, 15 de janeiro de 2019.

Pela Seguradoras Unidas, SA:

Jan Adriaan de Pooter, na qualidade de mandatário.  
Gilda Maria Pedrosa Raposo, na qualidade de mandatária.  
Ana Paula de Jesus dos Santos Almeida, na qualidade de mandatária.

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

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de mandatário.  
Francisco José Fonseca Lima Andrade Tártaro, na qualidade de mandatário.  
Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de mandatário.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.  
Jorge Carlos Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.  
Teresa Maria Correia Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora:

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da direção.  
Mário José Rubio de Oliveira e Silva, na qualidade de 2.º vice-presidente da direção.  
Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de vogal da direção.  
Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos, na qualidade de vogal da direção.  
Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária.

## ANEXO I

**(Convenção de arbitragem)**

1 - Os subscritores do presente AE celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 3.<sup>a</sup> do presente AE, a qual se rege nos termos seguintes.

2 - A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do acordo de empresa.

3 - A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do acordo de empresa acompanhados de denúncia.

4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

5 - A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

- a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pela empresa e pelos sindicatos outorgantes do acordo de empresa;
- b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;
- c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

6 - A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

7 - Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

8 - As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

9 - A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

10 - Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

## ANEXO II

Grupo	Categorias	Descrição	Graus	Funções (ilustrativo)	Nível salarial	
Gestão de topo	Diretor	Define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pelo(s) departamentos(s)/ unidade(s)/área(s) que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão. Reporta diretamente à administração e/ou a outro diretor.	--	Diretor comercial Diretor financeiro Diretor de sinistros Diretor de recursos humanos Diretor de sistemas	1	
Gestão intermédia	Responsável intermédio	Colabora na definição e execução das políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s)/área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo, em princípio, enquadrar equipas. Reporta diretamente a um (ou mais) diretor(es) ou, inexistindo diretor, à administração.	--	Responsável de unidade de contabilidade e fiscalidade Responsável de unidade de acidentes de trabalho Responsável de unidade de desenvolvimento Responsável de unidade de arquitetura	2	
Gestão operacional	Gestor	Executa e assume responsabilidade pelas atividades que lhe estão cometidas, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos e enquadrar equipas.	--	Coordenador de zona Coordenador de empresas Responsável de unidade de mesa de retalho Responsável de unidade de grandes contas Responsável de fiscalidade Gestor de projetos Responsável de setor de sistemas de informação	3	
Técnicos	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	IV	Dinamizador vida/saúde Assessor comercial Perito/a liquidatário Técnico de formação Técnico de sistemas	4	
			III			
			II			
			I			
Operacionais	Coordenador operacional	Executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	--	Responsável de setor de sinistros Responsável de suporte e controlo de serviços Gerente de sub-zona	5	
	Especialista	Executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	III	Gestor comercial Assessor de zona Operacional mesa de retalho Operacional área financeira Gestor de sinistros Operacional RH Operacional de sistemas	6	
			II			
			I			
	Assistente	Executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de menor complexidade, tendencialmente recorrentes, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas	III	Assistente de departamento	7	
			II			
			I			
	Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	--	Apoio de infraestruturas Apoio de sinistros	8

## ANEXO III

**Tabela salarial e subsídio de refeição**

## A - Tabela salarial para 2019 e 2020

Nível salarial	Grau	Valor mínimo obrigatório (2019)	Valor mínimo obrigatório (2020)
1	-	2 040,50 €	2 056,85 €
2	-	1 828,75 €	1 843,40 €
3	-	1 625,00 €	1 646,15 €
4	IV	1 332,60 €	1 349,90 €
	III	1 211,45 €	1 227,20 €
	II	1 101,30 €	1 115,65 €
	I	991,20 €	1 004,05 €
5	-	1 181,10 €	1 196,45 €
6	III	1 108,45 €	1 122,90 €
	II	1 007,70 €	1 020,80 €
	I	906,90 €	918,75 €
7	III	969,25 €	981,90 €
	II	881,15 €	892,60 €
	I	793,05 €	803,35 €
8	-	701,40 €	710,55 €

## B - Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2019 (cláusula 35.<sup>a</sup>): 10,00 €  
 Subsídio diário de refeição para 2020 (cláusula 35.<sup>a</sup>): 10,40 €

## ANEXO IV

**Outras cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Valores
Cláusula 40. <sup>a</sup> , número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	75 €
Refeição isolada	12,10 €
Dormida e pequeno-almoço	50,80 €
Cláusula 40. <sup>a</sup> , número - Valor por Km	0,40 €
Cláusula 41. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	152,80 €

## ANEXO V

## Condições de referência do seguro de saúde\*

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 000,00 €/ano
Franquias e Co pagamentos máximos	Internamento: 100 €/sinistro Ambulatório: Co-pagamento: 15 €/sinistro Franquia: 60 €/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<p>a) Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</p> <p>b) Doenças infeto-contagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p>c) Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p>d) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;</p> <p>e) Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p>f) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, auto-infligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;</p> <p>g) Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p>h) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p>i) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p>j) Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p> <p>k) Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p> <p>l) Hemodiálise;</p> <p>m) Transplantes de órgãos e suas implicações;</p> <p>n) Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;</p>

Exclusões gerais	<p>o) Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p>p) Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</li> <li>ii) participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos);</li> <li>iii) prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barrage/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade;</li> <li>iv) utilização de veículos motorizados de duas rodas;</li> <li>v) cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas;</li> <li>vi) consequências da exposição a radiações.</li> </ul> <p>q) Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;</p> <p>r) Enfermagem privada;</p> <p>s) Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;</p> <p>t) Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.</p>
Exclusões específicas da cobertura de internamento	<p>a) Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Queratotomia radial;</li> <li>ii) Queratotomia fotorefrativa (queratotomia com laser excimer/lasix);</li> <li>iii) Queratomieleusis por laser in situ;</li> <li>iv) Inserção de lentes fáquicas intraoculares.</li> </ul> <p>b) Tratamento cirúrgico da roncopatia;</p> <p>c) Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</p>
Atos não cobertos	<p>a) Medicamentos;</p> <p>b) Prótese e ortóteses não cirúrgicas;</p> <p>c) Parto;</p> <p>d) Exames gerais de saúde (check-up).</p>
Âmbito territorial	<p>O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeição ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.</p>

**Notas interpretativas:**

1 - As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

2 - Por sinistro entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

## ANEXO VI

**Plano Individual de Reforma**

1 - Tendo em conta o disposto na cláusula 54.<sup>a</sup>, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2 - O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente Anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3 - O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4 - O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 - Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas coletivas, nomeadamente, no que

respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6 - Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7 - As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8 - Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no n.º 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9 - Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10 - Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

## ANEXO VII

**A - Tabela de correspondência entre as categorias do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, objeto de revisão publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, e as categorias do presente AE**

ACT 2016			AE SU		
Grupo	Categorias	Banda salarial	Grupo	Categorias	Nível salarial
Dirigente	Diretor	A	Gestão de topo ou gestão intermédia (1)	Diretor ou responsável intermédio	1 ou 2
Gestor	Gestor comercial	B	Gestão intermédia ou gestão operacional (2)	Responsável intermédio ou gestor	2 ou 3
	Gestor técnico				
	Gestor operacional				
Técnico	Técnico	C	Técnicos/as		4
Operacional	Coordenador operacional	D	Operacionais	Coordenador operacional	5
	Especialista operacional	E		Especialista	6
	Assistente operacional	F		Assistente	7
Apoio	Auxiliar geral	G	Apoio	Auxiliar geral	8

(1) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

- a) É enquadrado no grupo de gestão de topo (com a categoria de diretor) o trabalhador que (i) define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pelo(s) departamento(s)/unidade(s)/área(s) que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão e (ii) reporta diretamente à administração e/ou a outro diretor.
- b) É enquadrado no grupo de gestão intermédia (com a categoria de responsável intermédio) o trabalhador que (i) colabora na definição e execução das políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s)/ área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, enquadrando, em princípio, equipa e (ii) reporta diretamente a um (ou mais) diretor(es) ou, inexistindo diretor, à administração.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

(2) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

- a) É enquadrado no grupo de gestão intermédia (com a categoria de responsável intermédio) o trabalhador que (i) colabora na definição e execução das políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s)/ área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, enquadrando, em princípio, equipa e (ii) reporta diretamente a um (ou mais) diretor(es) ou, inexistindo diretor, à administração.
- b) É enquadrado no grupo de gestão operacional (com a categoria de gestor) o trabalhador que executa e assume responsabilidade pelas atividades que lhe estão cometidas, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos e enquadrar equipas.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

#### **B - Tabela de correspondência entre as categorias do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias do presente AE**

CCT 2008		AE SU		
Categoria profissional	Nível	Grupo profissional	Categoria profissional	Nível
Diretor coordenador	XVI	Gestor de topo	Diretor	1
Diretor de serviços	XV	Gestão intermédia ou gestão operacional (1)	Responsável intermédio ou gestor	2 ou 3
Gerente de hospital	XIV	Gestão intermédia ou gestão operacional (1)	Responsável intermédio ou gestor	2 ou 3
	XV	Gestão intermédia ou gestão operacional (1)	Responsável intermédio ou gestor	2 ou 3
Chefe de serviços	XIV	Gestão intermédia ou gestão operacional (1)	Responsável intermédio ou gestor	2 ou 3
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestão intermédia ou gestão operacional (1)	Responsável intermédio ou gestor	2 ou 3
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestão intermédia ou gestão operacional (1)	Responsável intermédio ou gestor	2 ou 3
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestão intermédia ou gestão operacional (1)	Responsável intermédio ou gestor	2 ou 3
Atuário	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4

Técnico de contas	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Coordenador geral de serviços comerciais	XIV	Gestão operacional	Gestor	3
Chefe de centro	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
Chefe de análise	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
Chefe de programação	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico de software de base	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
Chefe de exploração	XIII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Analista sénior	XIII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Chefe de secção	XII	Operacional	Coordenador operacional	5
Tesoureiro	XII	Operacional	Especialista	6
Analista de organização e métodos	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Perito-chefe	XII	Operacional	Coordenador operacional	5
Técnico-chefe de formação	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Coordenador de zona e ou delegações	XII	Operacional	Coordenador operacional	5
Gerente de delegação	XII	Operacional	Coordenador operacional	5
	XI	Operacional	Coordenador operacional	5
Chefe de operação	XII	Operacional	Coordenador operacional	5
Programador sénior	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Analista	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Analista programador	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico-chefe de radiologia	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4

Subchefe de secção	XI	Operacional	Coordenador operacional	5
Perito-subchefe	XI	Operacional	Coordenador operacional	5
Técnico de formação	XI	Técnicos/as	Técnico/a	4
	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico de prevenção e segurança	XI	Técnicos/as	Técnico/a	4
	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico de análise de riscos	XI	Técnicos/as	Técnico/a	4
	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Inspetor administrativo	XI	Operacional	Especialista	6
Secretário	XI	Operacional	Especialista	6
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações	XI	Operacional	Coordenador operacional	5
Subgerente de delegação	XI	Operacional	Coordenador operacional	5
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador operacional	5
Assistente operacional	XI	Operacional	Especialista	6
Programador	XI	Técnicos/as	Técnico/a	4
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista	6
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista	6
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Técnicos/as	Técnico/a	4
Correspondente-tradutor	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Escriturário	X	Operacional	Especialista	6
	IX	Operacional	Especialista	6
Regularizador de sinistros	X	Operacional	Especialista	6
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Caixa	X	Operacional	Especialista	6
Rececionista	X	Operacional	Especialista	6
	IX	Operacional	Especialista	6

Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Operacional	Especialista	6
Perito	X	Operacional	Especialista	6
	IX	Operacional	Especialista	6
Encarregado de arquivo geral	X	Apoio	Auxiliar geral	8
	IX	Apoio	Auxiliar geral	8
Técnico comercial	X	Operacional	Especialista	6
	IX	Operacional	Especialista	6
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista	6
Técnico de radiologia	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico de fisioterapia	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Fiel de economato	X	Apoio	Auxiliar geral	8
	IX	Apoio	Auxiliar geral	8
Técnico de reprografia	X	Apoio	Auxiliar geral	8
	IX	Apoio	Auxiliar geral	8
Cobrador	IX	Operacional	Assistente	7
	VII	Operacional	Assistente	7
Operacional de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista	6
Coord. auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	8
Telefonista	VIII	Apoio	Auxiliar geral	8
	VI	Apoio	Auxiliar geral	8
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	8
Encarregado de arquivo setorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	8
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	8
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	8
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	8
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	8
Empregado de Limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	8
Técnico de grau IV	XVI	Técnicos/as	Técnico/a	4
	XV	Técnicos/as	Técnico/a	4

Técnico de grau III	XV	Técnicos/as	Técnico/a	4
	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico de grau II	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
	XIII	Técnicos/as	Técnico/a	4
	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico de grau I	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
	XI	Técnicos/as	Técnico/a	4
	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Escriturário estagiário	IV	N/A	N/A	N/A
Perito estagiário	IV	N/A	N/A	N/A
Estagiário comercial	IV	N/A	N/A	N/A
Cobrador estagiário	II	N/A	N/A	N/A
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar geral	8
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	8

(1) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

- É enquadrado no grupo de gestão intermédia (com a categoria de responsável intermédio) o trabalhador que (i) colabora na definição e execução das políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s)/área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, enquadrando, em principio, equipa e (ii) reporta diretamente a um (ou mais) diretor(es) ou, inexistindo diretor, à administração.
- É enquadrado no grupo de gestão operacional (com a categoria de gestor) o trabalhador que executa e assume responsabilidade pelas atividades que lhe estão cometidas, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos e enquadrar equipas.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

Depositado em 24 de janeiro de 2019, a fl. 80 do livro n.º 12 com o n.º 19/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE, n.º 5, de 8/02/2019).

**Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Retificação.**

Por se ter constatado que o texto do CCT em epígrafe, publicado na III série do JORAM, n.º 5, de 4 de março de 2019, enferma de lapsos, requer-se a retificação do respetivo texto nos seguintes termos:

1 - Onde se lê:

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Abono para falhas)**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT que efetuem, com carácter regular, pagamentos ou recebimentos, têm direito a um abono para falhas no valor de 9,00€.

deve ler-se:

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Abono para falhas)**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT que efetuem, com carácter regular, pagamentos ou recebimentos, têm direito a um abono para falhas no valor de 9,00€.

2 - Onde se lê:

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Diuturnidades)**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é atribuída uma diuturnidade no valor de 9,20€ mensais por cada três anos de serviço na empresa, até ao limite máximo de duas diuturnidades.

deve ler-se:

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Diuturnidades)**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é atribuída uma diuturnidade no valor de 9,20€ mensais por cada três anos de serviço na empresa, até ao limite máximo de duas diuturnidades.

**Acordos de revogação de convenções Coletivas:**

**Acordo de revogação do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira.**

Acordam o seguinte:

1.º - Revogação por acordo das partes do contrato coletivo celebrado entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira que teve a sua publicação no JORAM N.º 8, III série de 16 de abril de 1997.

2.º - O presente acordo entra em vigor aos 01 de janeiro de 2019, independente da data da sua publicação.

3.º - As partes declaram que a presente revogação atinge 25 empresas e 89 trabalhadores.

Assinado em Funchal aos 28 de março de 2019.

Pela ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira:

João Renato Pinto, Secretário da Direção  
José Carlos Camacho de Sousa, mandatário.

Pelo STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira:

José Lino Gonçalves, dirigente.  
Ernesto José Soares Bernardo, dirigente.  
Danilo Abreu Pereira, dirigente

Depositado em 3 abril de 2019, a fl.68 verso, do livro n.º 2, com o n.º 8/2019, nos termos do artigo 494.º do código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 fevereiro.

---

**Organizações do Trabalho:**

**Associações Sindicais:**

**Estatutos:**

**Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - Alteração.**

Artigo 40.º

A Direção do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira é composta por nove membros efetivos e dois suplentes.

Registados na Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais em 25 de março de 2019, ao abrigo do n.º 4, alínea a) do art.º 447.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sob o n.º 1/2019, a fl.ºs 15 verso, do livro n.º 1.

## CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração da Justiça.

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração 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

## EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

## ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	<b>Anual</b>	<b>Semestral</b>
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries.....	€63,78	€31,95;
Completa.....	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA  
IMPRESSÃO  
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva  
Departamento do Jornal Oficial  
Número 181952/02

Preço deste número: €25,58 (IVA incluído)