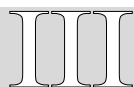




JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 26 de agosto de 2024



Série

Número 16

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o STEEM - Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária.

3

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e Outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração Salarial e Outra e Texto Consolidado.

4

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outra e texto consolidado.	5
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global.	6
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o STEEM - Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária.	8
Acordo Coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e Outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração Salarial e Outra e Texto Consolidado.	13
Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outra e texto consolidado.	42
Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global.	71
Acordo de adesão entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e o Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações SITIC ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a FE - Federação dos engenheiros e outros.	91
Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Retificação. .	92
Organizações do Trabalho:	
Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho:	
Convocatórias:	
ARM - Águas e Resíduos da Madeira, S.A.	93

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO
E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o STEEM - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária.**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o STEEM - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 10 dias úteis 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 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 16, de 26 de agosto de 2024, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação, e tendo em conta que as partes signatárias requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, com exceção dos que sejam filiados em associações sindicais não signatárias do Acordo de Empresa ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo 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 dos trabalhadores ao serviço da empresa, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do Acordo de Empresa em causa, de acordo com o previsto número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA CELEBRADO ENTRE A EEM - EMPRESA DE ELETRICIDADE DA MADEIRA, S.A. E O STEEM - SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SETOR DE PRODUÇÃO, TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO DA TABELA SALARIAL E CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA.

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) 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 bem assim 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), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o STEEM - Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária, publicado no JORAM, III Série, n.º 16, de 26 de agosto de 2024, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do Acordo de Empresa 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 pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo de Empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 26 de agosto de 2024. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outra e texto consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outra e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 26 de 15 de julho de 2024, 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 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 10 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 26 de 15 de julho de 2024, foi publicada a 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 entidades empregadoras e os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras outorgantes que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical 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 da alteração do contrato coletivo de trabalho.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO ENTRE A ZURICH INSURANCE EUROPE AG - SUCURSAL EM PORTUGAL E OUTRA E O SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE SEGUROS E AFINS - SINAPSA - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRA E TEXTO CONSOLIDADO.

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, nas 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 Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outra e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 26 de 15 de julho de 2024, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre os empregadores outorgantes e os trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do acordo 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 pecuniária nos mesmos termos previstos no acordo coletivo de trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 26 de agosto de 2024. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do acordo coletivo Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outra e texto consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outra e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 26 de 15 de julho de 2024, 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 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 10 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 26 de 15 de julho de 2024, foi publicada a 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 entidades empregadoras e os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras outorgantes que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical 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 da alteração do contrato coletivo de trabalho.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO ENTRE A ZURICH INSURANCE EUROPE AG - SUCURSAL EM PORTUGAL E OUTRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ATIVIDADE SEGURADORA (STAS) - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRA E TEXTO CONSOLIDADO.

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, nas 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 Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outra e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 26 de 15 de julho de 2024, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre os empregadores outorgantes e os trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do acordo 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 pecuniária nos mesmos termos previstos no acordo coletivo de trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 26 de agosto de 2024. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 514.º e 516.º nos n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, e 99.º a 101 do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude a eventual emissão de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda. e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de julho de 2024, 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 10 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, publica-se o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de julho de 2024, foi publicada a revisão do Acordo de Empresa referido em epígrafe que é transcrito neste JORAM, que abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores, representados pela associação sindical outorgante.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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 e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, e atendendo a que foi requerida a emissão da Portaria de Extensão, promove-se a extensão 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 PORTO SANTO LINE - TRANSPORTES MARÍTIMOS, L. DA E A FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DOS TRABALHADORES DO MAR - FESMAR - REVISÃO GLOBAL.

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 de Inclusão, Trabalho e Juventude o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de julho de 2024, e transcrita neste JORAM, 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 pela associação sindical outorgante.

2 - 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 demais matérias de expressão pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 26 de agosto de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Acordo de Empresa celebrado entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o STEEM-Sindicato dos Trabalhadores do Sector da Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica da Região Autónoma da Madeira Revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária.

CLAUSULADO GERAL

Cláusula 1ª**(Área e âmbito)**

1 - A presente convenção coletiva de trabalho, designada por AE, obriga, por um lado, a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira S.A., que se dedica à atividade de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica, adiante designada por empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante.

A última publicação deste Acordo teve lugar na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, Nº 6 de 20 de março de 2017.

Número de Empregadores: 1(um)

Número de trabalhadores abrangidos: 364 (trezentos e sessenta e quatro)

Clausula 34.ª**(Reconversão de trabalhadores sujeitos ao regime de turnos)**

1 - Aos trabalhadores com mais de trinta e nove anos de idade ou com quinze anos seguidos em regime de três turnos rotativos, quando solicitada pelo trabalhador a passagem ao regime diurno, a EEM obriga-se a disponibilizar as vagas existentes no prazo de quatro meses e a atribuir-lhe outras funções de igual grupo de qualificação de trabalho, com horário normal diurno no prazo máximo de um ano.

2 - Qualquer trabalhador que for dado como inapto por razões médicas, para o regime de turnos, passará imediatamente ao regime normal de trabalho. O exame médico para tal efeito pode ser efetuado, quer por iniciativa do médico do trabalho, quer a pedido do trabalhador. Tanto num caso como noutro o trabalhador poderá recorrer da decisão do medico através dos seus departamentos regionais, estes promoverão, em tais circunstâncias, a repetição do exame por uma junta médica de que fará parte um médico contratado pelo trabalhador, se este assim o desejar e a expensas da empresa, se lhe assistir razão.

ANEXO VI

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

TABELA SALARIAL

1.1 - A tabela de bases de remuneração, a vigorar entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2024 é a seguinte:

EEM 2024			
B.R.	A (BR 12 a BR 23) 60€ (BR 24 a BR 40) 3%	B - 6,5%	A + B
12	996,00	64,74	1.061,00
13	1.049,00	68,19	1.118,00
14	1.109,00	72,09	1.182,00
15	1.177,00	76,51	1.254,00
16	1.252,00	81,38	1.334,00
17	1.311,00	85,22	1.397,00
18	1.389,00	90,29	1.480,00
19	1.461,00	94,97	1.556,00
20	1.570,00	102,05	1.673,00
21	1.678,00	109,07	1.788,00
22	1.801,00	117,07	1.919,00
23	1.928,00	125,32	2.054,00
24	2.056,91	133,70	2.191,00
25	2.178,45	141,60	2.321,00
26	2.318,53	150,70	2.470,00
27	2.447,28	159,07	2.607,00
28	2.579,12	167,64	2.747,00
29	2.708,90	176,08	2.885,00
30	2.837,65	184,45	3.023,00
31	2.974,64	193,35	3.168,00
32	3.102,36	201,65	3.305,00
33	3.232,14	210,09	3.443,00
34	3.360,89	218,46	3.580,00
35	3.488,61	226,76	3.716,00
36	3.625,60	235,66	3.862,00
37	3.828,51	248,85	4.078,00
38	4.036,57	262,38	4.299,00
39	4.233,30	275,16	4.509,00
40	4.392,95	285,54	4.679,00

2- REMUNERAÇÃO POR ANTIGUIDADE

2.1 - O valor da remuneração por antiguidade, reportado ao horário a tempo inteiro é calculado na base de uma anuidade cujo valor é € 14,44.

2.2- São abrangidos pelo disposto no número anterior todos os trabalhadores que estejam a prestar serviços com carácter de permanência e em regime de tempo completo.

2.3 - Para a atribuição das anuidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado na empresa.

2.4 - As anuidades vencem-se apenas no primeiro dia do ano civil.

2.5 - A antiguidade de cada trabalhador representará o número de anos de serviço que venha a completar em cada ano que se inicia.

2.6 - O montante da remuneração por antiguidade resultará da multiplicação da antiguidade pelo valor da anuidade.

3 - REMUNERAÇÃO POR TURNOS

3.1 - A remuneração do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal de turnos e tem os seguintes valores:

- a) Regime de três turnos com folgas rotativas - 25% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de € 481,33.
- b) Regime de dois turnos com folgas rotativas - 17,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de € 336,68.
- c) Regime de três turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo - 12,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com valor máximo € 242,02.
- d) Regime de dois turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo - 7,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de € 146,01.

3.2 - O subsídio mensal de turno só é devido enquanto os trabalhadores praticam efetivamente este regime de trabalho.

3.3 - Em caso de doença o trabalhador de turnos continuará a receber o respetivo subsídio como se estivesse efetivamente ao serviço. Se a doença se prolongar para além de seis meses, a empresa poderá fazer funcionar o esquema previsto nos n.ºs 2 e 3 da Cláusula 34ª. deste Acordo de Empresa.

3.4- Os trabalhadores que em regime de turnos assegurem o funcionamento de uma instalação, mantêm o direito ao respetivo subsídio mesmo durante o tempo em que sejam deslocados temporariamente para horário normais por interesse de serviço ou que essa instalação se encontre temporariamente fora de serviço.

4 - FOLGAS ROTATIVAS

4.1 - A remuneração do regime de folgas rotativas processa-se através de um subsídio mensal de folgas rotativas com os seguintes valores;

- 1.ª modalidade - Subsídio mensal de folgas rotativas de 5% da remuneração normal, com um valor máximo de € 146,01.
- 2.ª modalidade - Subsídio mensal de folgas rotativas de 10% da remuneração normal, com um valor máximo de € 242,02.
- 3ª modalidade - Subsídio mensal de folgas rotativas de 15% da remuneração normal, com um valor máximo de € 336,68.

7- SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

7.1 - O valor do subsídio de alimentação é de 12,88€.

CLÁUSULA 125.ª

(Abono para falhas)

Os trabalhadores que movimentam regularmente verbas em numerário (notas ou moedas) beneficiarão de um abono para falhas.

- 1.º Escalão - $0,044 \times Rm = 46,68 \text{ €}$.
- 2.º Escalão - $0,053 \times Rm = 56,23 \text{ €}$.
- 3.º Escalão - $0,069 \times Rm = 73,21 \text{ €}$.

COMPLEMENTO HORÁRIO ESPECIAL CONTÍNUO

(LOJA DO CIDADÃO)

Valor diário - 11,02 €.

ANEXO XII**CONDUÇÃO DE VIATURAS POR TRABALHADORES NÃO MOTORISTAS****ARTIGO 6.º****(Valor do prémio de condução)**1 - O prémio de condução é calculado de acordo com a seguinte fórmula: - $Pc = 0,005 \times BR\ 20\ (1\ 673,00) = €\ 8,37$.**ANEXO XVIII****ENERGIA ELÉTRICA A PREÇOS REDUZIDOS****ISENÇÃO DO DEPÓSITO DE GARANTIA E DA
TAXA DE POTÊNCIA****ARTIGO 3.º****(Preço aplicável)**

1 - O preço a que se refere o artigo 1.º, é o correspondente às seguintes percentagens aplicáveis ao termo energia na tarifa simples:

- 1.º Escalão - 21,5% até 400 kWh de consumo mensal
- 2.º Escalão - 35% de 401 até 600 kWh de consumo mensal
- 3.º Escalão - 50% de 601 até 800 kWh de consumo mensal
- 4.º Escalão - 100% acima de 800 kWh de consumo mensal

(tarifa bi-horária)

Os Trabalhadores da EEM podem optar por tarifa bi-horária nos seguintes termos:

Escalão	Horas Fora do Vazio	Horas de Vazio	Preço a aplicar ao trabalhador
1.º escalão	Até 280 kWh	Até 120 kWh	21,5%
2.º escalão	de 281 até 420 kWh	de 121 até 180 kWh	35%
3.º escalão	de 421 até 560 kWh	de 181 até 240 kWh	50%
4.º escalão	Acima de 560 kWh	Acima de 240 kWh	100%

ANEXO XXI**PRÉMIO DE ANTIGUIDADE NA DATA DE PASSAGEM À SITUAÇÃO DE PENSIONISTA OU DE REFORMA ANTECIPADA E POR PERMANÊNCIA NO SERVIÇO****ARTIGO 1.º****(Prémio a trabalhadores a tempo inteiro)**

1 - Aos trabalhadores que no decurso da sua vida profissional se tenham mantido ao serviço da Empresa sempre em regime de tempo inteiro, deverá ser, mediante deliberação do Conselho de Administração, atribuído um prémio pecuniário, na data da sua passagem à situação de pensionista ou de reforma antecipada desde que a sua antiguidade, nessa data, seja igual ou superior a 30 anos.

2 - Aos trabalhadores que no decurso da sua vida profissional se mantenham ao serviço da Empresa sempre em regime de tempo inteiro e tenham uma antiguidade igual ou superior a 36 anos, em caso de morte prematura é igualmente devido o prémio a que alude o número anterior aos respetivos herdeiros legítimos.

3 - O valor do prémio é calculado de acordo com a antiguidade do trabalhador, nos seguintes termos:

P tc - importância correspondente a Base de Remuneração 26 da tabela salarial em vigor.

P1, 2 e 3:

- para valores de n iguais ou superiores a 30 anos e inferiores a 33 anos: P1 = P tc;

- para valores de n iguais ou superiores a 33 anos e inferiores a 36 anos: P2 = 1,5 x P tc;

- para valores de n iguais ou superiores a 36 anos: P3 = 2 x P tc.

Em que:

n - a antiguidade na data de passagem à situação de pensionista, de reforma antecipada ou morte prematura;

P tc - importância correspondente a média aritmética dos valores das remunerações base máxima e mínima constantes da tabela salarial em vigor, não se considerando, para este efeito, a remuneração dos praticantes e aprendizes;

P1, 2 e 3 - os prémios de antiguidade na data de passagem à situação de pensionista, de reforma antecipada ou morte prematura.

O atual n.º 3 passa para o n.º 4 e o n.º 4 é eliminado.

ESTATUTO UNIFICADO DO PESSOAL**CAPÍTULO I****COMPLEMENTOS DOS BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA****SUB-SECÇÃO II****COMPLEMENTO DE ABONO DE FAMÍLIA****ARTIGO 18.º****(Cálculo do complemento)**

1 - O complemento do abono de família atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

Caf = 1% da Br 23

Complemento de abono de família 1,0% da Base de Remuneração 23 - 20,54 €.

Funchal, 15 de julho de 2024.

Comissão Negociadora da EEM:

Francisco António Caldas Taboada na qualidade de Presidente do Conselho de Administração,
Ana Cristina Dantas Andrade, na qualidade de Vogal do Conselho de Administração,
Rui Antero Fernandes Pestana, na qualidade de Consultor do Conselho de Administração;

Comissão Negociadora do STEEM

José Gabriel Jardim Freitas, na qualidade de Presidente
Carlos Manuel Ribeiro Jasmins, na qualidade de Vice-Presidente
Duarte Nuno Serrão Barreto na qualidade de Tesoureiro
Marco Paulo Ornelas Pinto na qualidade de 1.º Secretário

Depositado em 22 de agosto de 2024, a fl.ªs 87 do livro n.º 2, com o n.º 18/2024, 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 Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outra e texto consolidado.

Artigo 1.º

No ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal (anteriormente denominada, Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal), a Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2023, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial pessoal

1- O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal» e a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelo sindicato outorgante, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2- (...)

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 540 trabalhadores.

4- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT e suas alterações, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

Escalão salarial	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2024	% aumento
E20	Diretor coordenador	2 810,49 €	4,08 %
E19	Diretor	2 584,26 €	4,08 %
E18		2 360,02 €	4,08 %
E17	Gestor	2 307,92 €	4,81 %
E16		2 141,87 €	4,81 %
E15		1 901,00 €	4,81 %
E14	Técnico especialista	1 866,64 €	4,81 %
E13		1 677,16 €	4,81 %
E12	Técnico	1 472,96 €	5,21 %
E11		1 342,13 €	5,21 %
E10		1 212,91 €	5,21 %
E9	Coordenador operacional	1 563,33 €	5,21 %
E8		1 432,82 €	5,21 %
E7	Especialista operacional	1 432,42 €	5,21 %
E6		1 333,70 €	5,21 %
E5		1 228,00 €	5,21 %
E4	Assistente operacional	1 160,30 €	5,51 %
E3		1 088,30 €	5,84 %
E2		995,66 €	6,41 %
E1	Auxiliar	922,54 €	6,96 %

a) [...];

b) Valor do subsídio de refeição [por cada dia de trabalho efetivo]: 12,50 € para 2024.

Artigo 2.º

As alterações ora acordadas, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

Artigo 3.º

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2023, e a mesma irá abranger duas empresas e potencialmente cerca de 540 trabalhadores.

Texto consolidado

I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito territorial pessoal**

1- O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal» e a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelo sindicato outorgante, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2- O presente ACT abrange ainda os ex-trabalhadores das empresas subscritoras, cujos contratos de trabalho tenham cessado por reforma por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 540 trabalhadores.

4- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT e suas alterações, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 2 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias, em relação ao termo de vigência inicial ou da renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

3- Havendo denúncia o ACT ficará em regime de sobrevigência durante um período de 12 meses, findo o qual qualquer das partes poderá a todo o tempo comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, ainda que se encontre pendente conciliação ou mediação, caducando o ACT com essa comunicação.

4- Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período indicado no número anterior. Neste caso, o ACT manter-se-á em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I.

5- Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva, mantêm-se os efeitos já produzidos pelo ACT nos contratos de trabalho no que respeita a: Cláusula 4.^a (Classificação e evolução profissional), cláusula 17.^a (Duração do trabalho e organização dos horários), cláusula 23.^a (Duração das férias), cláusula 26.^a (Dispensas no Natal e de Páscoa), cláusula 34.^a (Classificação da retribuição), cláusula 35.^a (Subsídio de refeição), cláusula 42.^a (Complemento do subsídio por doença), cláusula 43.^a (Seguro de saúde), cláusula 44.^a (Seguro de vida), cláusula 48.^a (Apoio infantil e escolar) e cláusula 49.^a (Plano individual de reforma).

6- Para efeitos de retribuição, consideram-se «efeitos já produzidos» apenas a retribuição base em vigor à data da caducidade e as prestações regulares e periódicas que o trabalhador tenha auferido ao serviço do empregador nos 12 meses anteriores à data da caducidade.

Cláusula 3.^a**Concorrência de instrumentos**

O presente ACT prevalece, para todos os efeitos, sobre qualquer outro instrumento de regulamentação coletiva.

II

Enquadramento e formação profissionalCláusula 4.^a**Classificação e evolução profissional**

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores nos grupos e categorias previstos no anexo II deste ACT, de acordo com as atividades que cada um efetivamente exerce e tendo em conta o enquadramento no organograma em vigor na empresa.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos funcionais constantes do anexo II deste ACT.

3- A evolução profissional deverá considerar os seguintes fatores:

- a) Anos de experiência na função e na empresa;
- b) Avaliação de desempenho;
- c) Formação profissional e respetivo grau de aproveitamento, de acordo com as políticas em vigor na empresa;
- d) Situação económica e financeira da empresa.

4- Não obstante o disposto no número anterior, deverão verificar-se as seguintes progressões salariais:

- a) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de assistente deverão progredir para o terceiro (E3) e quarto (E4) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no segundo (E2) e terceiro (E3) escalão salarial, respetivamente;
- b) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de especialista deverão progredir para o sexto (E6) e sétimo (E7) escalão salarial ao fim de 3 e 6 anos de permanência no quinto (E5) e sexto (E6) escalão salarial, respetivamente;
- c) Os trabalhadores do grupo técnico com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o décimo primeiro (E11) e décimo segundo (E12) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no décimo (E10) e décimo primeiro (E11) escalão salarial, respetivamente.

5- As progressões previstas no número 4 ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nos respetivos períodos:

- a) O trabalhador ter obtido uma média de avaliações de desempenho positiva;
- b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

6- Sempre que a retribuição base mensal do trabalhador seja superior ao valor mínimo obrigatório do escalão para o qual transita, se o empregador o considerar adequado por motivos económicos e/ou financeiros, os aumentos decorrentes do número 4 poderão ser absorvidos até ao valor dessa diferença.

Cláusula 5.^a**Avaliação de desempenho**

1- A empresa deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio ao trabalhador das políticas de avaliação de desempenho em vigor e seus princípios orientadores, bem como as suas responsabilidades nas diferentes etapas ao longo do ano;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;
- c) O pedido de recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pelo empregador, composta por 3 membros, podendo o trabalhador designar um desses membros, desde que este pertença aos quadros do empregador e a designação seja feita aquando do recurso.

3 - A comissão de recurso realizará as diligências que considerar adequadas a fim de decidir com justiça o recurso, podendo essas diligências incluir pedido de informações e reuniões com avaliador(es) e avaliado.

4 - A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 60 dias, a contar da apresentação do pedido de recurso, devendo a comissão fundamentar a sua posição, por escrito. O prazo de decisão poderá ser prorrogado por 30 dias, por decisão fundamentada da comissão de recurso.

5 - Quando a decisão não for tomada por unanimidade, o membro da comissão de recurso que vote vencido poderá fazer constar da ata a sua posição por escrito.

6 - O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções, na atribuição de remunerações que excedam as mínimas obrigatórias, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

7 - Após decisão da comissão de recuso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho, que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, ainda assim, fazer consignar a sua discordância face à mesma.

Cláusula 6.^a

Estágios de ingresso

1 - O ingresso nas categorias dos grupos funcionais operacional e técnico 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 80 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, sendo que esse montante nunca poderá ser inferior à retribuição mínima mensal garantida.

3- Os trabalhadores que nos últimos 7 anos tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, na mesma área funcional para a qual são contratados, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4- O disposto no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 7.^a

Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, 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 a eficácia e competitividade das empresas;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação 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) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;
- f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, 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) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;
- d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;
- e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;
- h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- Os planos de formação poderão ser anuais ou plurianuais, e abranger todos os trabalhadores, devendo na sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais.

III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalhoCláusula 8.^a**Mobilidade geográfica**

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou município contíguo.

2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3- O empregador pode ainda 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- Fora das situações referidas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis, e condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 9.^a**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 o período de 6 meses.

3- Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de um ano.

4- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- 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 base mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

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

7- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número um dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 10.^a**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, devendo ser justificada e indicar a duração previsível da mesma.

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 trabalhador 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 11.^a

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 candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois. Não havendo acordo sobre a escolha, será solicitado um médico 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 vago compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- A alteração não poderá implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 12.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do empregador através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador para a prestação subordinada de teletrabalho, conforme a política em vigor, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2- O acordo individual, para além de conter os termos e condições previstos na lei, deve promover os princípios e recomendações inerentes à política em vigor, a qual deverá estar publicada e disponível para consulta do trabalhador.

3- Pode desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador cuja atividade seja considerada, pelo respetivo empregador, compatível com este regime.

4- A atividade será considerada compatível com o regime de teletrabalho quando o local assegure as condições de saúde e segurança, bem como as condições de tecnologias de informação e de comunicações, estando a empresa disponível para prestar o devido apoio em linha com a política em vigor sobre o modelo de trabalho híbrido.

5- O número de dias em teletrabalho poderá variar, por acordo com a chefia hierárquica.

6- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou escritório da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra, no mínimo uma vez por mês.

7- Salvo indicação em contrário da empresa, em regime de teletrabalho o trabalhador continuará a prestar a sua atividade conforme o regime e horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em trabalho presencial.

8- O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará os equipamentos e outros meios de trabalho fornecidos e propriedade da empresa, obrigando-se a fazer uma utilização cuidada desses equipamentos e meios, mantendo-os em bom estado de conservação, estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido, nos equipamentos, meios ou *software*, devendo estes ser utilizados para fins exclusivamente profissionais, no âmbito do respetivo contrato de trabalho. Os custos de instalação e manutenção desses equipamentos e os meios de trabalho serão da responsabilidade da empresa.

9- O trabalhador em regime de teletrabalho mantém direito ao subsídio de refeição.

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,3042 €, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

11- Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 39,65 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

12- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo indeterminado, com início na data estabelecida no acordo, podendo a todo o tempo qualquer das partes denunciar o acordo com a antecedência mínima de 60 dias.

13- Cessando o acordo de trabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

Cláusula 13.^a

Comissão de serviço

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

Cláusula 14.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- O empregador 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- 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 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 ir até 6 anos.

Cláusula 15.^a

Pluralidade de empregadores

1 - 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) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Admissibilidade de contratos a termo

Sem prejuízo dos casos previstos na lei e de outros que correspondam a necessidade temporária da empresa, para efeitos do número 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, considera-se ainda necessidade temporária a substituição, direta ou indireta, de trabalhador que se encontre em tirocínio, em comissão de serviço ou em situação de destacamento.

IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvando o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros legalmente admissíveis, 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 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.

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

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

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com carácter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, ao sindicato outorgante.

7- 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.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos funcionais de executivos, gestores, técnico e operacional.

2- Ficam excluídos do número 1 os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

3- 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.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 38.^a

Cláusula 19.^a

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 e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- 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.

3- Os acréscimos já incluem a remuneração devida por trabalho noturno.

4- O pagamento da compensação do trabalho suplementar pode ser efetuado mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 21.^a

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- Os trabalhadores por turnos terão direito a pelo menos dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada trimestre.

5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 20 % da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

6- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

7- Os restantes trabalhadores em regime de turnos, que prestem trabalho em período noturno, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto.

Cláusula 22.^a

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa, deverá ter em consideração a necessária conciliação com 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 horários de trabalho, períodos de descanso entre as jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriadados, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador.

2- A empresa deverá, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 23.^a

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 dos três dias.

2- 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.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número três, 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 do Trabalho.

Cláusula 24.^a

Interrupção do período de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação atempada do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até 20 dias consecutivos por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta;
- c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
- d) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
- e) 2 dias úteis de seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;
- f) A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

3- 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.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do 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 25.^a

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, e feriados estabelecidos nas Regiões Autónomas, para trabalhadores dessas regiões.

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.

Cláusula 26.^a

Dispensas no Natal e de Páscoa

1- Sem prejuízo do número 3, 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- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência, a dispensa poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 27.^a**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 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 preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador 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 seja identificado.

3- 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.

4- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

VI

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 28.^a**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 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 à comissão de segurança e saúde 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 anómalas 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, quando por este autorizados.

Cláusula 29.^a**Medicina no trabalho**

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

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

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Prova de esforço;
- f) Citologia ginecológica;
- g) PSA e, dependendo do PSA, a eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, dentro da rede do prestador de serviços de medicina no trabalho contratado pela empresa, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

VII

Atividade sindical

Cláusula 30.^a

Atividade sindical

1 - No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato 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) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor a título permanente e no interior de empresa com 150 ou mais trabalhadores 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;
- d) 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;
- e) 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 ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- g) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 31.^a

Trabalhadores dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, quando por este requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- O sindicato subscritor do ACT poderá requisitar no máximo um dirigente sindical, no conjunto das empresas subscritoras do ACT, com remuneração mensal efetiva paga pela empresa.

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

4- O número máximo previsto na lei de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação será subtraído do número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados em cada momento.

Cláusula 32.^a**Delegados sindicais**

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão sindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

Cláusula 33.^a**Quotização sindical**

1- O empregador 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- 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.

VIII

Retribuição, seguros e outros abonosCláusula 34.^a**Classificação da retribuição**

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Retribuição base mensal: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo funcional e categoria profissional em que se enquadra o trabalhador;
- b) 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 de subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;
- c) Retribuição efetiva mensal: Constituída pela retribuição base ilíquida 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, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, 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 35.^a**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, 5 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 nesse dia.

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.

Cláusula 36.^a**Subsídio de férias**

1 - O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do 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 23.^a, 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.^a

Subsídio de Natal

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

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro 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.^a

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.^a

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

1- 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.

2- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada km efetuado em serviço, o valor constante no anexo IV.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor em cada momento nas empresas subscritoras do ACT.

5- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50%, nos termos do número 4 do artigo 46.º do Código Contributivo.

Cláusula 40.^a**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.

4- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46.º do Código Contributivo.

Cláusula 41.^a**Prémio de carreira e reconhecimento**

1- A carreira na empresa é reconhecida tendo em atenção o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções na empresa terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 35% da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a sua retribuição efetiva do mês em que o facto ocorrer.

3- Não obstante o referido no número 2 desta cláusula, através de comunicação até ao final do mês anterior, o trabalhador pode optar pela sua substituição quanto à tipologia, nomeadamente:

- a) Contribuição adicional em valor equivalente para o apoio infantil e escolar, previsto na cláusula 48.^a do ACT;
- b) Contribuição adicional em valor equivalente para o plano individual de reforma, previsto na cláusula 49.^a do ACT;
- c) Dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

- 3 dias de licença, até perfazer os 49 anos, inclusive;
- 4 dias de licença, até perfazer os 52 anos, inclusive;
- 6 dias de licença, até perfazer os 55 anos, inclusive;
- 8 dias de licença, a partir dos 56 anos, inclusive.

4- A atribuição do prémio está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

- a) Inexistência de faltas injustificadas;
- b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

5- A contagem dos múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de atribuição do mesmo.

Cláusula 42.^a**Complemento do subsídio por doença**

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de faltas para 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.

3- Os três primeiros dias com incapacidade temporária para o trabalho, que antecedam os dias subsidiados pela Segurança Social, serão pagos, na íntegra, pelo empregador.

4- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

6- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

7- O trabalhador está obrigado a manter atualizados todos os elementos necessários ao recebimento, atempado, do subsídio de doença por parte da Segurança Social, estando ainda obrigado a dar conta dessas diligências ao empregador, nomeadamente sempre que tal lhe for solicitado.

8- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

9- O empregador deixará de estar obrigado a suportar o complemento do subsídio por doença nos seguintes casos:

- a) Em caso de incumprimento do número 7 pelo trabalhador, mesmo que este não tenha recebido o subsídio de doença ou tenha perdido o direito ao seu recebimento;
- b) Em caso de incumprimento do número 8 pelo trabalhador.

10- Em caso de incumprimento dos números 7 e/ou 8 supra considerar-se-á que o trabalhador pratica infração disciplinar grave, ficando ainda obrigado a entregar ao empregador os valores já recebidos a título de complemento. O empregador não estará ainda obrigado relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, enquanto o trabalhador não regularizar a sua situação, incluindo o reembolso do complemento.

11- O pagamento pela empresa do complemento é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador esteja obrigado a proceder à sua restituição, nos termos do número 10 supra.

Cláusula 43.^a

Seguro de saúde

1- As entidades abrangidas pelo ACT 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 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 o previsto no anexo V.

Cláusula 44.^a

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:

- 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 destes, 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 em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 45.^a**Indemnização por factos ocorridos em serviço**

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto se mantiver 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 ou, em caso de doença profissional da Segurança Social.

Cláusula 46.^a**Condições nos seguros próprios**

1- Os trabalhadores, 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 previsto no número anterior e para os trabalhadores aí identificados, a empresa poderá autorizar que os mesmos integrem o seguro de responsabilidade civil automóvel em vigor para a frota de viaturas de serviço.

Cláusula 47.^a**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 € anuais.

Cláusula 48.^a**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, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas escolares dos educandos.

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

- a) Creche e pré-escolar: 60,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 60,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 85,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 125,00 €;
- e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 125,00 €.

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 cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se for aplicável;
- b) Inexistência de faltas injustificadas;
- c) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade nos últimos doze meses, ou não seja reincidente.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para a 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 ACT, 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 4 desta cláusula, 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 creche», «vale educação», ou «vale ensino» ou, ainda, outra modalidade com fim idêntico cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

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

IX

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 49.^a

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, beneficiam de um Plano Individual de Reforma no momento da passagem à reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social. O mesmo se aplica em relação aos trabalhadores pré-reformados, sem prejuízo do número 4 da cláusula 50.^a

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto no anexo VI deste ACT.

Cláusula 50.^a

Pré-reforma

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, e o que resulta do acordo efetuado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos ao empregador no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de ter de suportar uma penalização de 25 % do valor total em dívida, além da devolução deste.

4- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma, referido na cláusula 49.^a, cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 51.^a

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 52.^a

Políticas internas mais favoráveis

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores em relação às estabelecidas no presente ACT.

Cláusula 53.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, assim como às condições de trabalho.

2- A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente na ascendência, na idade, no sexo, na orientação sexual, no estado civil, na situação familiar, no património genético, na capacidade de trabalho reduzida, na deficiência ou na doença crónica, na nacionalidade, na origem étnica, na religião, nas convicções religiosas ou ideológicas.

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representante do sindicato outorgante e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para dirimir divergências relacionadas com a integração e interpretação das cláusulas deste 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- Na sua primeira reunião, a comissão paritária aprovará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 55.^a

Reclassificação profissional

A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o anexo VII deste ACT.

Cláusula 56.^a

Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2011

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 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 2012 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, considerando, quando for caso disso, que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no 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 ACT agora publicado.

Cláusula 57.^a**Anterior sistema de prémios de antiguidade**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação do CCT de 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008), manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva mensal do trabalhador, designado como «prémio histórico de antiguidade», não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 58.^a**Pensões complementares de reforma**

Em relação aos trabalhadores em efetividade de funções que estavam abrangidos pelo CCT de 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008) à data de 31 de dezembro de 2016, e que, entretanto, não foram abrangidos pelo ACT de 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016), os valores provisionados a 31 de dezembro de 2011 no fundo de pensões serão convertidos em contas individuais desses trabalhadores, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões ou seguro de vida, integrando o respetivo plano individual de reforma.

Cláusula 59.^a**Anteriores suplementos de retribuição**

O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2011, manter-se-á por incorporação na respetiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 60.^a**Antigo prémio de permanência**

Os trabalhadores anteriormente abrangidos pelo prémio de permanência, conforme o ACT de 2016 (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019, e revisões posteriores) passarão a estar abrangidos pelo prémio de carreira e reconhecimento, nos seguintes termos:

- Os trabalhadores que tivessem de receber prémio de permanência em 2019 ou 2020, aplicar-se-á o regime transitório conforme tabela infra, coluna 2, aplicando-se o novo regime apenas a partir do momento em que recebam o prémio de permanência referido;
- Os trabalhadores que completem 50 anos de idade em 2019 poderão optar pela aplicação da cláusula 42.^a do ACT de 2016;
- Quanto aos restantes trabalhadores o primeiro vencimento ocorre conforme tabela infra, coluna 1:

Anos	Atribuição (ano) [coluna 1]	Regime transitório [coluna 2]
2019	1; 6	4; 9
2020	2; 7	0; 5
2021	3; 8	
2022	4; 9	
2023	5; 0	

Cláusula 61.^a**Anterior suplemento por turnos**

Relativamente aos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento por turnos, por aplicação de anterior instrumento de regulamentação coletiva,

entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho, ou parte dele, ser, ou poder ser prestado em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição prevista nos números 5 a 7 da cláusula 21.^a

Cláusula 62.^a

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 ACT por se considerar ser este globalmente mais favorável.

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

3- Pelo presente ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de junho de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de junho de 2023, aplicado às empresas subscritoras e aos trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho e representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 63.^a

Linguagem inclusiva

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

Cláusula 64.^a

Produção de efeitos

1- O presente ACT entrará em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, conforme indicado no anexo III.

ANEXO I

(Convenção de arbitragem)

1- Os subscritores deste ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 2.^a do ACT, 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 ACT.

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 ACT 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, um pelas empresas e outro pelo sindicato;
- 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 parte que não indique o seu árbitro tem como consequência a manutenção em vigor do ACT, se a omissão for da parte das empresas e a caducidade imediata, se for da parte do sindicato.

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, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

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 decisão arbitral tomada valerá como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo nesse caso a mesma entregue pela comissão arbitral 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-A

Grupos funcionais, categorias e enquadramento salarial

Grupo profissional	Categoria profissional	Descrição	Escalão salarial
Executivos	Diretor coordenador	Dependendo diretamente da administração ou órgão de gestão, integram esta categoria as funções que coordenam unidades ou direções e desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E20
	Diretor	Integram esta categoria as funções que desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E19 E18
Gestores	Gestor	Integram esta categoria as funções que participam na gestão de objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais. Estas funções pressupõem um determinado nível de autonomia e de tomada de decisão, podendo envolver a supervisão de equipas de trabalhadores com impacto direto e de suporte na concretização dos resultados, enquadradas num conjunto de políticas.	E17
			E16
			E15
Técnico	Técnico especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico específico e elevada especialização, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor a coordenação funcional de uma equipa de técnicos, no desenvolvimento de estudos, análises de situações técnicas diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, bem como experiência profissional significativa.	E14
			E13

	Técnico	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor o desenvolvimento de estudos, análises de situações diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos com algum grau de complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.	E12
			E11
			E10
Operacional	Coordenador	Integram esta categoria as funções que executam e assumem responsabilidade por atividades operacionais de natureza diversa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do respetivo grupo funcional, podendo ainda requerer experiência profissional e conhecimentos transversais ao nível operacional.	E9
			E8
	Especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades específicas com algum grau de especialização e, predominantemente de natureza administrativa, operacional e comercial, podendo ainda requerer conhecimentos técnicos específicos da atividade.	E7
			E6
			E5
	Assistente	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de apoio técnico administrativo, operacional e comercial e, podendo ainda englobar tarefas de atendimento. Estas funções serão tendencialmente rotineiras e orientadas por procedimentos específicos e instruções pré-definida.	E4
			E3
		E2	
Apoio	Auxiliar	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de manutenção, limpeza, vigilância e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	E1

ANEXO II-B

Estrutura de qualificação de funções

1- Quadros superiores:

- i) Diretor coordenador;
- ii) Diretor;
- iii) Gestor.

2- Quadros médios e altamente qualificados:

- i) Gestor;
- ii) Técnico especialista;
- iii) Coordenador operacional.

3- Quadros técnicos:

- i) Técnico especialista;
- ii) Técnico.

4- Profissionais qualificados:

- i) Especialista operacional.

5- Profissionais semiqualeificados:

i) Assistente operacional.

6- Profissionais não qualificados:

i) Auxiliar.

Anexo II

Tabela salarial e Subsídio de refeição

Escalão salarial	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2024
E20	Diretor coordenador	2 810,49 €
E19	Diretor	2 584,26 €
E18		2 360,02 €
E17	Gestor	2 307,92 €
E16		2 141,87 €
E15		1 901,00 €
E14	Técnico especialista	1 866,64 €
E13		1 677,16 €
E12	Técnico	1 472,96 €
E11		1 342,13 €
E10		1 212,91 €
E9	Coordenador operacional	1 563,33 €
E8		1 432,82 €
E7	Especialista operacional	1 432,42 €
E6		1 333,70 €
E5		1 228,00 €
E4	Assistente operacional	1 160,30 €
E3		1 088,30 €
E2		995,66 €
E1	Auxiliar	922,54 €

- a) Cada trabalhador beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria ou escalão salarial, em cada um dos anos em que ocorra revisão da tabela salarial;
- b) Valor do subsídio de refeição [por cada dia de trabalho efetivo]: 12,50 € para 2024.

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. ^a número 1 - valor das despesas de serviço em Portugal: - Por diária completa - Refeição isolada - Dormida e pequeno-almoço	82,76 € 13,35 € 56,05 €
Cláusula 41. ^a número 3 - Valor km	0,47 €
Cláusula 42. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	168,62 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro: 35 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro: 1 500,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 €/uma vez 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 infetocontagiosas, 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.</p> <p>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, autoinfligidos 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>

Exclusões gerais	<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> <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"> i) Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos; ii) Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos); 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; iv) Utilização de veículos motorizados de duas rodas.
------------------	--

Notas interpretativas:

- (i) 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;
- (ii) 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 49.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5%, 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- Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 anos de vigência, por iniciativa do trabalhador ou por despedimento com justa causa, o trabalhador perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pela entidade empregadora, que reverterá para esta, não se aplicando os números seguintes.

5- 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.

6- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas singulares, 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.

7- 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.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem.

9- 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 número 7, 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 improcedente.

10- 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.

ANEXO VII

Tabela de correspondência entre as categorias existentes na empresa e as categorias deste ACT

ACT 2016	CCT 2008 (categorias existentes)	ACT 2019	Escalões	Valor mínimo obrigatório 2019
Diretor (banda salarial A)		Diretor	E13	2 040,50 €
Gestor comercial (banda salarial B)	Chefe de serviços XIV	Gestor	E12	1 616,96 €
Gestor técnico (banda salarial B)				
Gestor operacional (banda salarial B)				
Técnico (banda salarial C)	Técnico grau I (níveis X, XI e XII)	Técnico especialista	E11	1 401,25 €
		Técnico	E10	1 214,38 €
			E9	1 104,03 €
			E8	978,45 €
Coordenador operacional (banda salarial D)	Perito chefe XII; Coordenador zona e/ou delegação XII; Coordenador adjunto zona e/ou delegação XI	Coordenador operacional	E7	1 183,98 €
Especialista operacional (banda salarial E)	Assistente comercial XI	Especialista operacional	E6	1 097,07 €
	Técnico comercial X; Escriturário X; Escriturário IX		E5	1 010,16 €
Assistente operacional (banda salarial F)		Assistente operacional	E4	946,74 €
			E3	883,31 €
			E2	793,22 €
Auxiliar geral (banda salarial G)		Auxiliar geral	E1	703,13 €

ANEXO VII-B

Tabela de correspondência entre categorias/escalões existentes na empresa e a revisão do ACT 2022

Escalão salarial 2021	Categorias	Escalão salarial 2022	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2022
		E20	Diretor coordenador	2 523,66 €
		E19	Diretor	2 299,03 €
E13	Diretor	E18		2 089,87 €
		E17	Gestor	2 024,83 €
		E16		1 874,84 €
E12	Gestor	E15		1 660,19 €
		E14	Técnico especialista	1 626,46 €
E11	Técnico especialista	E13		1 458,04 €
E10	Técnico	E12	Técnico	1 269,86 €
E9		E11		1 154,45 €
E8		E10		1 043,30 €
		E9	Coordenador operacional	1 353,91 €
E7	Coordenador operacional	E8		1 238,06 €
		E7	Especialista operacional	1 234,91 €
E6	Especialista operacional	E6		1 147,18 €
E5		E5		1 056,30 €
E4	Assistente operacional	E4	Assistente operacional	992,92 €
E3		E3		926,39 €
E2		E2		833,54 €
E1	Auxiliar	E1	Auxiliar	750,00 €

Lisboa, 27 de maio de 2024.

Pela Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.
Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.
Carmen Maria Nunes Carraça, na qualidade de legal representante.

Depositado a 3 de julho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 182/2024, 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 26, de 15/07/2024).

Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outra e texto consolidado.

Terceira revisão parcial ao acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019 e às alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2022 (Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS)/Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros de Portugal - SISEP) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2023 (STAS/SISEP),

entre

Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal
Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA

e o

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS).

Considerando que:

A Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal (anteriormente denominada, Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal) e a Zurich - Companhia de Seguros, SA, têm nos seus quadros cerca de 540 trabalhadores, de entre os quais encontram-se trabalhadores sindicalizados, cujas relações laborais uniformizaram sob as mesmas regras, conforme o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, ou seja, através do acordo coletivo de trabalho celebrado entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal, a Zurich - Companhia de Seguros, SA, o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, o SISEP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros de Portugal e ainda o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2022 (STAS/SISEP) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março 2023 (STAS/SISEP).

Artigo 1.º

Revisão

No ACT publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, celebrado entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal, a Zurich - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2022 (STAS/SISEP) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2023 (STAS/SISEP), são introduzidas as alterações constantes nas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial pessoal

1- O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal», a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelos sindicatos outorgantes, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2- (...)

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492 do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 539 trabalhadores.

4- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT e suas alterações, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo e de cada alteração, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

Escalões		Valor mínimo obrigatório 2023	Valor mínimo obrigatório 2024	% aumento total para 2024
E20	Diretor coordenador	2 700,31 €	2 810,49 €	4,08 %
E19	Diretor	2 482,96 €	2 584,26 €	4,08 %
E18		2 267,51 €	2 360,02 €	4,08 %
E17	Gestor	2 202,00 €	2 307,92 €	4,81 %
E16		2 043,58 €	2 141,87 €	4,81 %
E15		1 813,75 €	1 901,00 €	4,81 %
E14	Técnico especialista	1 780,98 €	1 866,64 €	4,81 %
E13		1 600,19 €	1 677,16 €	4,81 %
E12	Técnico	1 400,02 €	1 472,96 €	5,21 %
E11		1 275,67 €	1 342,13 €	5,21 %
E10		1 152,85 €	1 212,91 €	5,21 %
E9	Coordenador operacional	1 485,91 €	1 563,33 €	5,21 %
E8		1 361,86 €	1 432,82 €	5,21 %
E7	Especialista operacional	1 361,49 €	1 432,42 €	5,21 %
E6		1 267,64 €	1 333,70 €	5,21 %
E5		1 167,21 €	1 228,00 €	5,21 %
E4	Assistente operacional	1 099,66 €	1 160,30 €	5,51 %
E3		1 028,29 €	1 088,30 €	5,84 %
E2		935,65 €	995,66 €	6,41 %
E1	Auxiliar	862,50 €	922,54 €	6,96 %

Nota: Cada trabalhador beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria ou escalão salarial, em cada um dos anos em que ocorra revisão da tabela salarial.

Valor do subsídio de refeição (por cada dia de trabalho efetivo) para o ano de 2024: 12,50 €.

Artigo 2.º

Produção de efeitos

As alterações agora acordadas entram em vigor e produzem os seus efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

Artigo 3.º

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2022 (STAS/SISEP) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2023 (STAS/SISEP) e a mesma irá abranger duas empresas e potencialmente cerca de 539 trabalhadores.

Texto consolidado

I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial pessoal

1- O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal» e a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelos sindicatos outorgantes, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2- O presente ACT abrange ainda os ex-trabalhadores das empresas subscritoras, cujos contratos de trabalho tenham cessado por reforma por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 539 trabalhadores.

4- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT e suas alterações, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo e de cada alteração, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 2 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias, em relação ao termo de vigência inicial ou da renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

3- Havendo denúncia o ACT ficará em regime de sobrevigência durante um período de 12 meses, findo o qual qualquer das partes poderá a todo o tempo comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, ainda que se encontre pendente conciliação ou mediação, caducando o ACT com essa comunicação.

4- Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período indicado no número anterior. Neste caso, o ACT manter-se-á em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I.

5- Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva, mantêm-se os efeitos já produzidos pelo ACT no que respeita à cláusula 4.ª (Classificação e evolução profissional), cláusula 17.ª (Duração do trabalho e organização dos horários), cláusula 23.ª (Duração das férias), cláusula 26.ª (Dispensas no Natal e de Páscoa), cláusula 34.ª (Classificação da

retribuição), cláusula 35.^a (Subsídio de refeição), cláusula 42.^a (Complemento de subsídio de doença), cláusula 43.^a (Seguros de saúde), cláusula 44.^a (Seguro de vida), cláusula 48.^a (Apoio infantil e escolar) e cláusula 49.^a (Plano Individual de Reforma).

6- Para efeitos de retribuição, consideram-se «efeitos já produzidos» apenas a retribuição base em vigor à data da caducidade e as prestações regulares e periódicas que o trabalhador tenha auferido ao serviço do empregador nos 12 meses anteriores à data da caducidade.

Cláusula 3.^a

Concorrência de instrumentos

O presente ACT prevalece, para todos os efeitos, sobre qualquer outro instrumento de regulamentação coletiva.

II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

Classificação e evolução profissional

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores nos grupos e categorias previstos no anexo II deste ACT, de acordo com as atividades que cada um efetivamente exerce e tendo em conta o enquadramento no organograma em vigor na empresa.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos funcionais constantes do anexo II deste ACT.

3- A evolução profissional deverá considerar os seguintes fatores:

- a) Anos de experiência na função e na empresa;
- b) Avaliação de desempenho;
- c) Formação profissional e respetivo grau de aproveitamento, de acordo com as políticas em vigor na empresa;
- d) Situação económica e financeira da empresa.

4- Não obstante o disposto no número anterior, deverão verificar-se as seguintes progressões salariais:

- a) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de assistente deverão progredir para o terceiro (E3) e quarto (E4) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no segundo (E2) e terceiro (E3) escalão salarial, respetivamente;
- b) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de especialista deverão progredir para o sexto (E6) e sétimo (E7) escalão salarial ao fim de 3 e 6 anos de permanência no quinto (E5) e sexto (E6) escalão salarial, respetivamente;
- c) Os trabalhadores do grupo técnico com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o décimo primeiro (E11) e décimo segundo (E12) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no décimo (E10) e décimo primeiro (E11) escalão salarial, respetivamente.

5- As progressões previstas no número 4 ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nos respetivos períodos:

- a) O trabalhador ter obtido uma média de avaliações de desempenho positiva;
- a) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

6- Sempre que a retribuição efetiva mensal do trabalhador seja superior ao valor mínimo obrigatório do escalão para o qual transita, se o empregador o considerar adequado por motivos económicos e/ou financeiros, os aumentos decorrentes do número 4 poderão ser absorvidos até ao valor dessa diferença.

Cláusula 5.^a

Avaliação de desempenho

1- A empresa deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador das políticas de avaliação de desempenho em vigor e seus princípios orientadores, bem como as suas responsabilidades nas diferentes etapas ao longo do ano;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;

c) O pedido de recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso uma comissão de recurso definida pelo empregador, composta por 3 membros, podendo o trabalhador designar um desses membros, desde que este pertença aos quadros do empregador e a designação seja feita aquando do recurso.

3- A comissão de recurso realizará as diligências que considerar adequadas a fim de decidir com justiça o recurso, podendo essas diligências incluir pedido de informações e reuniões com avaliador(es) e avaliado.

4- A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 60 dias, a contar da apresentação do pedido de recurso, devendo a comissão fundamentar a sua posição, por escrito. O prazo de decisão poderá ser prorrogado por 30 dias, por decisão fundamentada da comissão de recurso.

5- Quando a decisão não for tomada por unanimidade, o membro da comissão de recurso que vote vencido poderá fazer constar da ata a sua posição por escrito.

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

7- Após decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho, que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, ainda assim, fazer consignar a sua discordância face à mesma.

Cláusula 6.^a

Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos funcionais operacional e técnico 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 80 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, sendo que esse montante nunca poderá ser inferior à retribuição mínima mensal garantida.

3- Os trabalhadores que nos últimos 7 anos tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, na mesma área funcional para a qual são contratados, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4- O disposto no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 7.^a

Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, 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 a eficácia e competitividade das empresas;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação 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) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;
- f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, 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) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;
- d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;
- e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;

- g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;
- h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

2- Os planos de formação poderão ser anuais ou plurianuais, e abranger todos os trabalhadores, devendo na sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais.

III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

Mobilidade geográfica

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou município contíguo.

2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3- O empregador pode ainda 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- Fora das situações referidas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis, e condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 9.^a

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 carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar o período de 6 meses.

3- Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de um ano.

4- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurado ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- 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 base mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

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

7- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número um dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 10.^a

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, devendo ser justificada e indicar a duração previsível da mesma.

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 trabalhador 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 11.^a

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 candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois. Não havendo acordo sobre a escolha, será solicitado um médico 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 vago compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- A alteração não poderá implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 12.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do empregador através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador para a prestação subordinada de teletrabalho, conforme a política em vigor, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2- O acordo individual, para além de conter os termos e condições previstos na lei, deve promover os princípios e recomendações inerentes à política em vigor, a qual deverá estar publicada e disponível para a consulta do trabalhador.

3- Pode desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador cuja atividade seja considerada, pelo respetivo empregador, compatível com este regime.

4- A atividade será considerada compatível com o regime de teletrabalho quando o local assegure as condições de saúde e segurança, bem como as condições de tecnologias de informação e de comunicações, estando a empresa disponível para prestar o devido apoio em linha com a política em vigor sobre o modelo de trabalho híbrido.

5- O número de dias em teletrabalho poderá variar, por acordo com a chefia hierárquica.

6- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou escritório da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra, no mínimo uma vez por mês.

7- Salvo indicação em contrário da empresa, em regime de teletrabalho o trabalhador continuará a prestar a sua atividade conforme o regime e horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em trabalho presencial.

8- O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará os equipamentos e outros meios de trabalho fornecidos e propriedade da empresa, obrigando-se a fazer uma utilização cuidada desses equipamentos e meios, mantendo-os em bom estado de conservação, estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido, nos equipamentos, meios ou *software*, devendo estes ser utilizados para fins exclusivamente profissionais, no âmbito do respetivo contrato de trabalho. Os custos de instalação e manutenção desses equipamentos e os meios de trabalho serão da responsabilidade da empresa.

9- O trabalhador em regime de teletrabalho mantém direito ao subsídio de refeição.

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,3042 €, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

§. Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 39,65 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

11- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo indeterminado, com início na data estabelecida no acordo, podendo a todo o tempo qualquer das partes denunciar o acordo com a antecedência mínima de 60 dias.

12- Cessando o acordo de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

Cláusula 13.^a

Comissão de serviço

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

Cláusula 14.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- O empregador 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- 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 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 ir até 6 anos.

Cláusula 15.^a

Pluralidade de empregadores

1- 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) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Admissibilidade de contratos a termo

Sem prejuízo dos casos previstos na lei e de outros que correspondam a necessidade temporária da empresa, para efeitos do número 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, considera-se ainda necessidade temporária a substituição, direta ou indireta, de trabalhador que se encontre em tirocínio, em comissão de serviço ou em situação de destacamento.

IV

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 17.^a**Duração do trabalho e organização dos horários**

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvando o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros legalmente admissíveis, 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 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.

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

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

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com carácter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

7- 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.

Cláusula 18.^a**Isenção de horário de trabalho**

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos funcionais de executivos, gestores, técnico e operacional.

2- Ficam excluídos do número 1 os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

3- 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.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 38.^a

Cláusula 19.^a**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 e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 20.^a**Trabalho suplementar**

- 1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.
- 2- 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.
- 3- Os acréscimos já incluem a remuneração devida por trabalho noturno.
- 4- O pagamento da compensação do trabalho suplementar pode ser efetuado mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 21.^a**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- Os trabalhadores por turnos terão direito a pelo menos dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.
- 4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada trimestre.
- 5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 20% da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.
- 6- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.
- 7- Os restantes trabalhadores em regime de turnos, que prestem trabalho em período noturno, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto.

Cláusula 22.^a**Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral**

- 1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa, deverá ter em consideração a necessária conciliação com 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 horário de trabalho, períodos de descanso entre as jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriadados, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador.
- 2- A empresa deverá, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

V

Férias, faltas e interrupção do trabalhoCláusula 23.^a**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 dos três dias.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, com início em 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.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número três, 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 do Trabalho.

Cláusula 24.^a

Interrupção do período de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação atempada do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até 20 dias consecutivos por falecimento de descendentes ou afim no 1.º grau da linha reta;
- c) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
- d) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
- e) 2 dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;
- f) A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

3- 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.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do 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 25.^a

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, e feriados estabelecidos nas Regiões Autónomas, para trabalhadores dessas regiões.

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.

Cláusula 26.^a

Dispensas no Natal e de Páscoa

1- Sem prejuízo do número 3, 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- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência, a dispensa poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 27.^a**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 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 preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador 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 seja identificado.

3- 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.

4- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

VI

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 28.^a**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 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 à comissão de segurança e saúde 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 anómalas 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, quando por este autorizados.

Cláusula 29.^a**Medicina no trabalho**

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

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

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

- a) Rastreamento de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreamento auditivo e visual;
- c) Hemoscópias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Prova de esforço;
- f) Citologia ginecológica;
- g) PSA e, dependendo do PSA, a Eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, dentro da rede do prestador de serviços de medicina no trabalho contratado pela empresa, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

VII

Atividade sindical

Cláusula 30.^a

Atividade sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem 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) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor a título permanente e no interior de empresa com 150 ou mais trabalhadores 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;
- d) 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;
- e) 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 ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- g) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 31.^a

Trabalhadores dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT 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 ACT poderá requisitar no máximo um dirigente sindical, no conjunto das empresas subscritoras do ACT, com remuneração mensal efetiva paga pela empresa.

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

4- O número máximo previsto na lei de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação será subtraído do número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados em cada momento.

Cláusula 32.^a**Delegados sindicais**

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

Cláusula 33.^a**Quotização sindical**

1- O empregador 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- 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.

VIII

Retribuição, seguros e outros abonosCláusula 34.^a**Classificação da retribuição**

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Retribuição base mensal: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo funcional e categoria profissional em que se enquadra o trabalhador;
- b) 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 de subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;
- c) Retribuição efetiva mensal: Constituída pela retribuição base ilíquida 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, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, 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 35.^a**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, 5 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 nesse dia.

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.

Cláusula 36.^a**Subsídio de férias**

1- O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do 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 23.^a, 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.^a

Subsídio de Natal

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

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro 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.^a

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.^a

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

1- 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.

2- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada km efetuado em serviço, o valor constante no anexo IV.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor em cada momento nas empresas subscritoras do ACT.

5- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46.º do Código Contributivo.

Cláusula 40.^a

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.

4- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46.º do Código Contributivo.

Cláusula 41.^a

Prémio de carreira e reconhecimento

1- A carreira na empresa é reconhecida tendo em atenção o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções na empresa terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 35% da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a sua retribuição efetiva do mês em que o facto ocorrer.

3- Não obstante o referido no número 2 desta cláusula, através de comunicação até ao final do mês anterior, o trabalhador pode optar pela sua substituição quanto à tipologia, nomeadamente:

- a) Contribuição adicional em valor equivalente para o apoio infantil e escolar, previsto na cláusula 48.^a do ACT;
- b) Contribuição adicional em valor equivalente para o plano individual de reforma, previsto na cláusula 49.^a do ACT;
- c) Dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

- 3 dias de licença, até perfazer os 49 anos, inclusive;
- 4 dias de licença, até perfazer os 52 anos, inclusive;
- 6 dias de licença, até perfazer os 55 anos, inclusive;
- 8 dias de licença, a partir dos 56 anos, inclusive.

4- A atribuição do prémio está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

- a) Inexistência de faltas injustificadas;
- b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

5- A contagem dos múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de atribuição do mesmo.

Cláusula 42.^a

Complemento do subsídio por doença

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de faltas para 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.

3- Os três primeiros dias com incapacidade temporária para o trabalho, que antecedam os dias subsidiados pela Segurança Social, serão pagos, na íntegra, pelo empregador.

4- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

6- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35% da referida retribuição efetiva mensal líquida.

7- O trabalhador está obrigado a manter atualizados todos os elementos necessários ao recebimento, atempado, do subsídio de doença por parte da Segurança Social, estando ainda obrigado a dar conta dessas diligências ao empregador, nomeadamente sempre que tal lhe for solicitado.

8- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

9- O empregador deixará de estar obrigado a suportar o complemento do subsídio por doença nos seguintes casos:

- a) Em caso de incumprimento do número 7 pelo trabalhador, mesmo que este não tenha recebido o subsídio de doença ou tenha perdido o direito ao seu recebimento;
- b) Em caso de incumprimento do número 8 pelo trabalhador.

10- Em caso de incumprimento dos números 7 e/ou 8 supra considerar-se-á que o trabalhador pratica infração disciplinar grave, ficando ainda obrigado a entregar ao empregador os valores recebido a título de complemento. O empregador não estará ainda obrigado relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, enquanto o trabalhador não regularizar a sua situação, incluindo o reembolso do complemento.

11- O pagamento pela empresa do complemento é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador esteja obrigado a proceder à sua restituição, nos termos do número 10 supra.

Cláusula 43.^a

Seguro de saúde

1- As entidades abrangidas pelo ACT 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 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 o previsto no anexo V.

Cláusula 44.^a

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:

- 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 destes, 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 em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 45.^a**Indemnização por factos ocorridos em serviço**

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto se mantiver 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 ou, em caso de doença profissional da Segurança Social.

Cláusula 46.^a**Condições nos seguros próprios**

1- Os trabalhadores, 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 previsto no número anterior e para os trabalhadores aí identificados, a empresa poderá autorizar que os mesmos integrem o seguro de responsabilidade civil automóvel em vigor para a frota de viaturas de serviço.

Cláusula 47.^a**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 € anuais.

Cláusula 48.^a**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, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas escolares dos educandos.

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

- a) Creche e pré-escolar: 60,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 60,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 85,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 125,00 €;
- e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 125,00 €.

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 cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se for aplicável;
- b) Inexistência de faltas injustificadas;
- c) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade nos últimos doze meses, ou não seja reincidente.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para a 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 ACT, 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 4 desta cláusula, 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 creche», «vale educação», ou «vale ensino» ou, ainda, outra modalidade com fim idêntico cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

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

IX

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 49.^a

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, beneficiam de um Plano Individual de Reforma no momento da passagem à reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social. O mesmo se aplica em relação aos trabalhadores pré-reformados, sem prejuízo do número 4 da cláusula 50.^a

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto no anexo VI deste ACT.

Cláusula 50.^a

Pré-reforma

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, e o que resulta do acordo efetuado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos ao empregador no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de ter de suportar uma penalização de 25% do valor total em dívida, além da devolução deste.

4- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma, referido na cláusula 49.^a, cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 51.^a

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 reeçar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 52.^a

Políticas internas mais favoráveis

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores em relação às estabelecidas no presente ACT.

Cláusula 53.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, assim como às condições de trabalho.

2- A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente na ascendência, na idade, no sexo, na orientação sexual, no estado civil, na situação familiar, no património genético, na capacidade de trabalho reduzida, na deficiência ou na doença crónica, na nacionalidade, na origem étnica, na religião, nas convicções religiosas ou ideológicas.

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para dirimir divergências relacionadas com a integração e interpretação das cláusulas deste 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- Na sua primeira reunião, a comissão paritária aprovará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 55.^a

Reclassificação profissional

A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o anexo VII deste ACT.

Cláusula 56.^a

Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2011

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 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 2012 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, considerando, quando for caso disso, que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no 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 ACT agora publicado.

Cláusula 57.^a**Anterior sistema de prémios de antiguidade**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação do CCT de 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008), manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva mensal do trabalhador, designado como «prémio histórico de antiguidade», não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 58.^a**Pensões complementares de reforma**

Em relação aos trabalhadores em efetividade de funções que estavam abrangidos pelo CCT 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008) à data de 31 de dezembro de 2016, e que, entretanto, não foram abrangidos pelo ACT 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016), os valores provisionados a 31 de dezembro de 2011 no fundo de pensões serão convertidos em contas individuais desses trabalhadores, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões ou seguro de vida, integrando o respetivo plano individual de reforma.

Cláusula 59.^a**Anteriores suplementos de retribuição**

O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2011, manter-se-á por incorporação na respetiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 60.^a**Antigo prémio de permanência**

Os trabalhadores anteriormente abrangidos pelo prémio de permanência, conforme o ACT de 2016 (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019, e revisões posteriores) passarão a estar abrangidos pelo prémio de carreira e reconhecimento, nos seguintes termos:

- Os trabalhadores que tivessem de receber prémio de permanência em 2019 ou 2020, aplicar-se-á o regime transitório conforme tabela infra, coluna 2, aplicando-se o novo regime apenas a partir do momento em que recebam o prémio de permanência referido;
- Os trabalhadores que completem 50 anos de idade em 2019 poderão optar pela aplicação da cláusula 42.^a do ACT de 2016;
- Quanto aos restantes trabalhadores o primeiro vencimento ocorre conforme tabela infra, coluna 1:

Anos	Atribuição (ano) [coluna 1]	Regime transitório [coluna 2]
2019	1; 6	4; 9
2020	2; 7	0; 5
2021	3; 8	
2022	4; 9	
2023	5; 0	

Cláusula 61.^a**Anterior suplemento por turnos**

Relativamente aos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento por turnos, por aplicação de anterior instrumento de regulamentação coletiva, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho, ou parte dele, ser, ou poder ser prestado em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição previsto nos números 5 a 7 da cláusula 21.^a

Cláusula 62.^a**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 ACT por se considerar ser este globalmente mais favorável.

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

3- Pelo presente ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, aplicado às empresas subscritoras e aos trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho e representado pelo sindicato outorgante.

Cláusula 63.^a**Linguagem inclusiva**

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

Cláusula 64.^a**Produção de efeitos**

1- O presente ACT entrará em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, conforme indicado no anexo III.

ANEXO I

(Convenção de arbitragem)

1- Os subscritores deste ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 2.^a do ACT, 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 ACT.

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 ACT 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, um pelas empresas e outro pelos sindicatos;
- 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 parte que não indique o seu árbitro tem como consequência a manutenção em vigor do ACT, se a omissão for da parte das empresas e a caducidade imediata, se for da parte do(s) sindicato(s).

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, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

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 decisão arbitral tomada valerá como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo nesse caso a mesma entregue pela comissão arbitral 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-A

(Grupos funcionais, categorias e enquadramento salarial)

Grupo profissional	Categoria profissional	Descrição	Escalão salarial
Executivos	Diretor coordenador	Dependendo diretamente da administração ou órgão de gestão, integram esta categoria as funções que coordenam unidades ou direções e desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E20
	Diretor	Integram esta categoria as funções que desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E19
			E18
Gestores	Gestor	Integram esta categoria as funções que participam na gestão de objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais. Estas funções pressupõem um determinado nível de autonomia e de tomada de decisão, podendo envolver a supervisão de equipas de trabalhadores com impacto direto e de suporte na concretização dos resultados, enquadradas num conjunto de políticas.	E17
			E16
			E15
Técnico	Técnico especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico específico e elevada especialização, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor a coordenação funcional de uma equipa de técnicos, no desenvolvimento de estudos, análises de situações técnicas diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, bem como experiência profissional significativa.	E14
			E13
	Técnico	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor o desenvolvimento de estudos, análises de situações diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos com algum grau de complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.	E12
			E11
			E10

Operacional	Coordenador	Integram esta categoria as funções que executam e assumem responsabilidade por atividades operacionais de natureza diversa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do respetivo grupo funcional, podendo ainda requerer experiência profissional e conhecimentos transversais ao nível operacional.	E9
			E8
	Especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades específicas com algum grau de especialização e, predominantemente de natureza administrativa, operacional e comercial, podendo ainda requerer conhecimentos técnicos específicos da atividade.	E7
			E6
			E5
	Assistente	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de apoio técnico administrativo, operacional e comercial e, podendo ainda englobar tarefas de atendimento. Estas funções serão tendencialmente rotineiras e orientadas por procedimentos específicos e instruções pré-definida.	E4
			E3
			E2
	Apoio	Auxiliar	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de manutenção, limpeza, vigilância e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.

ANEXO II-B

Estrutura de qualificação de funções

1- Quadros superiores:

- i)* Diretor coordenador;
- ii)* Diretor;
- iii)* Gestor.

2- Quadros médios e altamente qualificados:

- i)* Gestor;
- ii)* Técnico especialista;
- iii)* Coordenador operacional.

3- Quadros técnicos:

- i)* Técnico especialista;
- ii)* Técnico.

4- Profissionais qualificados:

- i)* Especialista operacional.

5- Profissionais semiqualeificados:

- i)* Assistente operacional.

6- Profissionais não qualificados:

- i)* Auxiliar.

Anexo III

Tabela salarial e Subsídio de refeição

Escalões		Valor mínimo obrigatório 2023	Valor mínimo obrigatório 2024	% aumento total para 2024
E20	Diretor coordenador	2 700,31 €	2 810,49 €	4,08 %
E19	Diretor	2 482,96 €	2 584,26 €	4,08 %
E18		2 267,51 €	2 360,02 €	4,08 %
E17	Gestor	2 202,00 €	2 307,92 €	4,81 %
E16		2 043,58 €	2 141,87 €	4,81 %
E15		1 813,75 €	1 901,00 €	4,81 %
E14	Técnico especialista	1 780,98 €	1 866,64 €	4,81 %
E13		1 600,19 €	1 677,16 €	4,81 %
E12	Técnico	1 400,02 €	1 472,96 €	5,21 %
E11		1 275,67 €	1 342,13 €	5,21 %
E10		1 152,85 €	1 212,91 €	5,21 %
E9	Coordenador operacional	1 485,91 €	1 563,33 €	5,21 %
E8		1 361,86 €	1 432,82 €	5,21 %
E7	Especialista operacional	1 361,49 €	1 432,42 €	5,21 %
E6		1 267,64 €	1 333,70 €	5,21 %
E5		1 167,21 €	1 228,00 €	5,21 %
E4	Assistente operacional	1 099,66 €	1 160,30 €	5,51 %
E3		1 028,29 €	1 088,30 €	5,84 %
E2		935,65 €	995,66 €	6,41 %
E1	Auxiliar	862,50 €	922,54 €	6,96 %

Nota: Cada trabalhador beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e escalão salarial, sempre que ocorra revisão da tabela salarial.

Valor do subsídio de refeição [por cada dia de trabalho efetivo]: 12,50 € para 2024.

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. ^a número 1 - valor das despesas de serviço em Portugal: - Por diária completa - Refeição isolada - Dormida e pequeno-almoço	82,76 € 13,35 € 56,05 €
Cláusula 41. ^a número 3 - Valor km	0,47 €
Cláusula 42. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	168,62 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro: 35 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro: 1 500,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 €/uma vez 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 infetocontagiosas, 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.</p> <p>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, autoinfligidos 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 sã, 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>

Exclusões gerais	<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> <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"> i) Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos; ii) Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos); 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; iv) Utilização de veículos motorizados de duas rodas.
------------------	--

Notas interpretativas:

- i) 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;
- ii) 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 49.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, 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- Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 anos de vigência, por iniciativa do trabalhador ou por despedimento com justa causa, o trabalhador perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pela entidade empregadora, que reverterá para esta, não se aplicando os números seguintes.

5- 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.

6- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas singulares, 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.

7- 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.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem.

9- 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 número 7, 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 improcedente.

10- 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.

ANEXO VII
Tabela de correspondência entre as categorias existentes na empresa e as categorias deste ACT

ACT 2016	CCT 2008 (categorias existentes)	ACT 2019	Escalões	Valor mínimo obrigatório 2019
Diretor (banda salarial A)		Diretor	E13	2 040,50 €
Gestor comercial (banda salarial B)	Chefe de serviços XIV	Gestor	E12	1 616,96 €
Gestor técnico (banda salarial B)				
Gestor operacional (banda salarial B)				
Técnico (banda salarial C)	Técnico grau I (níveis X, XI e XII)	Técnico especialista	E11	1 401,25 €
		Técnico	E10	1 214,38 €
			E9	1 104,03 €
			E8	978,45 €
Coordenador operacional (banda salarial D)	Perito chefe XII; Coordenador zona e/ou delegação XII; Coordenador adjunto zona e/ou delegação XI	Coordenador operacional	E7	1 183,98 €
Especialista operacional (banda salarial E)	Assistente comercial XI	Especialista operacional	E6	1 097,07 €
	Técnico comercial X; Escriturário X; Escriturário IX		E5	1 010,16 €
Assistente operacional (banda salarial F)		Assistente operacional	E4	946,74 €
			E3	883,31 €
			E2	793,22 €
Auxiliar geral (banda salarial G)		Auxiliar geral	E1	703,13 €

Anexo VII - B

Tabela de correspondência entre as categorias/escalões existentes na empresa e a revisão do ACT 2022				
Escalão Salarial 2021	Categorias	Escalão Salarial 2022	Categorias	Valor Mínimo Obrigatório 2022
		E20	Diretor Coordenador	2523,66
		E19	Diretor	2299,03
E13	Diretor	E18	Diretor	2089,87
		E17	Gestor	2024,83
		E16	Gestor	1874,84
E12	Gestor	E15	Gestor	1660,19
		E14	Técnico Especialista	1626,46
E11	Técnico Especialista	E13	Técnico Especialista	1458,04
E10	Técnico	E12	Técnico	1269,86
E9	Técnico	E11	Técnico	1154,45
E8	Técnico	E10	Técnico	1043,30
		E9	Coordenador Operacional	1353,91
E7	Coordenador Operacional	E8	Coordenador Operacional	1238,06
		E7	Especialista Operacional	1234,91
E6	Especialista Operacional	E6	Especialista Operacional	1147,18
E5	Especialista Operacional	E5	Especialista Operacional	1056,30
E4	Assistente Operacional	E4	Assistente Operacional	992,92
E3	Assistente Operacional	E3	Assistente Operacional	926,39
E2	Assistente Operacional	E2	Assistente Operacional	833,54
E1	Auxiliar	E1	Auxiliar	750,00

Lisboa, 29 de maio de 2024.

Pela Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, presidente da direção e, neste ato, na qualidade de mandatária.

Carlos Alberto Marques, presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e, neste ato, na qualidade de mandatário.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, 1.º vice-presidente da direção e, neste ato, na qualidade de mandatário.

Gildo Mendes Barata, vogal da direção e, neste ato, na qualidade de mandatário.

Lina Maria Pereira da Silva, advogada, na qualidade de mandatária.

Depositado a 3 de julho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 185/2024, 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 26, de 15/07/2024).

Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global.

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2020, e posteriores alterações, a última da quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 março 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1- O presente AE aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2- Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2, para efeitos do presente acordo considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4- Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da, registados no registo convencional português e/ou no RIM - Registo Internacional da Madeira.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase da conciliação ou mediação, nos termos da legislação laboral aplicável.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Recrutamento, contrato individual e atividade profissional

Cláusula 3.^a

Recrutamento

1- O recrutamento e seleção dos tripulantes é da competência do armador que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2- Sempre que o armador recorra à Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR e aos sindicatos outorgantes no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, estes comprometem-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhes foram apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O tripulante começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 4.^a

Contrato individual

Todo o tripulante terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE.

Cláusula 5.^a

Atividade profissional

A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio do armador ou afretado pelo mesmo, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 6.^a

Deveres dos tripulantes

- a) São deveres dos tripulantes:
- b) Respeitar e tratar com urbanidade, probidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do armador e dos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não divulgando informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
- g) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e proteção da vida humana no mar, do navio, da carga e do meio ambiente;
- h) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;
- i) Participar de forma diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo armador;
- j) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho.

Cláusula 7.^a**Deveres do armador**

São deveres do armador:

- a) Tratar com urbanidade, probidade e lealdade o tripulante, respeitando-o como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, designadamente instalando os tripulantes em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;
- d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo, fornecendo ao tripulante a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do tripulante, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver as suas qualificações;
- f) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do tripulante, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei e desta convenção;
- g) Possibilitar ao tripulante o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de Segurança Social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua atividade profissional;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho;
- i) Fornecer aos dirigentes sindicais e ou comissões de delegados sindicais na empresa, dentro dos limites legais, todos os elementos que lhes permitam informar-se e informar os tripulantes seus representados na empresa da atividade da empresa armadora, para cabal exercício das suas funções de representação dos tripulantes abrangidos pelo presente contrato.

Cláusula 8.^a**Garantias dos tripulantes**

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o tripulante exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o tripulante para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho e nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- d) Obrigar o tripulante a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fim lucrativo, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos tripulantes;
- f) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- g) Fazer cessar o contrato e readmitir o tripulante, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 9.^a**Classificações**

1- Para efeitos deste AE é adotado o enquadramento profissional de navegação e hotelaria, nos termos dos descritivos de funções constantes dos anexos I e III, respetivamente.

2- Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar função superior à sua categoria, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que o armador disponha de tripulante devidamente habilitado, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho, em segurança dessa função.

Cláusula 10.^a**Direitos sindicais**

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

CAPÍTULO IV**Prestação de trabalho****Cláusula 11.^a****Período normal de trabalho**

1- Para os tripulantes do enquadramento profissional de navegação, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias a prestar de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nos números 1 e 2 da cláusula 30.^a (Períodos de descanso em terra - Navegação), nos seguintes termos:

- a) O horário de trabalho é o definido na lei, sendo os serviços ininterruptos prestados em quartos de 4 (quatro) horas;
- b) Os serviços intermitentes serão prestados entre as 6h00 (seis) e as 24h00 (vinte e quatro), divididos por 2 (dois) períodos de trabalho;
- c) Em qualquer caso, deverá haver um período de descanso diário mínimo de 8 (oito) horas consecutivas.

2- Para os tripulantes do enquadramento profissional hotelaria, o período normal de trabalho é de 40 horas semanais.

3 - Os limites das horas de trabalho e de descanso aplicáveis aos tripulantes do enquadramento profissional hotelaria são os seguintes:

- a) O número máximo de horas de trabalho não deve exceder:
 - i) 14 horas por período de 24 horas;
 - ii) 72 horas por períodos de sete dias;
- b) O intervalo mínimo de descanso não deve ser inferior:
 - i) 10 horas por períodos de 24;
 - ii) 77 horas por períodos de sete dias.

4- As horas de descanso não podem ser distribuídas por mais de dois períodos, dos quais um, de pelo menos seis (6) horas, não devendo o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso ultrapassar 14 horas.

Cláusula 12.^a**Isenção do horário de trabalho**

1- São isentos de horário de trabalho os tripulantes que desempenhem as funções de comandante, chefe de máquinas, imediato, chefe radiotécnico e segundo oficial de máquinas. Poderão ainda ser isentos de horário de trabalho outros tripulantes que em contrato individual de trabalho o acordem com o armador.

2- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho.

Cláusula 13.^a**Horário das refeições**

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 14.^a**Trabalho suplementar**

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3- Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que o navio tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4- Para além do horário normal e sem direito a remuneração suplementar, todo o tripulante é obrigado a executar:

- a) O trabalho que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação;
- b) O trabalho ordenado pelo comandante com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência;
- c) A normal rendição dos quartos.

Cláusula 15.^a

Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas dos armadores, haverá um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 16.^a

Retribuição

1- A retribuição compreende a retribuição base mensal e as diuturnidades.

2- Não integram o conceito de retribuição:

- a) O suplemento de embarque;
- b) A retribuição especial por trabalho suplementar;
- c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- d) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- e) As subvenções recebidas por motivo de ausência do porto de armamento;
- f) As subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;
- g) As gratificações extraordinárias concedidas pelo armador como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados a bordo;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) A participação nos lucros da empresa armadora;
- j) O subsídio de IHT;
- k) O subsídio de refeição ou as quantias pagas em substituição da alimentação em porto de armamento.

Cláusula 17.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O armador obriga-se a pagar pontualmente ao tripulante, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A retribuição mensal, o IHT e o suplemento de embarque, quando praticados, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2 - Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, o armador obriga-se a pagar ao tripulante a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação.

3 - O pagamento será efetuado por transferência para a instituição bancária indicada pelo tripulante, ou por outro meio legal, desde que expressamente por ele solicitado.

4 - No ato de pagamento será entregue ao tripulante documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 18.^a

Retribuição base mensal

1 - A retribuição base mensal devida aos tripulantes abrangidos por este AE é a fixada no anexo II, que dele faz parte integrante.

2 - A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o inscrito marítimo já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior, e será constituída pela retribuição base mensal e as diuturnidades.

3 - A fórmula de cálculo da retribuição diária, é a seguinte:

$$\frac{Rm \times 12}{365}$$

sendo *Rm* a retribuição mensal.

4 - Qualquer tripulante que ultrapasse 24 meses consecutivos no exercício de função superior não poderá ser reduzido na retribuição inerente a essa função, não sendo de considerar nem para a contagem do tempo nem para a sua interrupção os períodos de descanso, doença, formação profissional ou outros que não sejam do exercício efetivo daquela função.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da empresa, o tripulante da tabela de navegação adquire direito a uma diuturnidade, cujo valor será de 1,7% do nível VII da tabela I de retribuições (navegação), não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

Cláusula 20.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 - As retribuições base mensais constantes do anexo II, tabela I - Navegação, para as categorias profissionais enquadradas nos níveis I, II e III incluem já uma retribuição especial indissociável pelo trabalho prestado em regime de IHT.

2 - Os tripulantes integrados nos níveis IV a VII da mesma tabela que, a nível de contrato individual de trabalho, acordem com o armador a prestação de trabalho em regime de IHT, terão direito a um subsídio igual a 30% da retribuição base mensal, que integrará essa retribuição.

3 - Os tripulantes integrados na tabela II - Hotelaria, prestarão sempre a sua atividade profissional em regime de IHT, pelo que receberão durante os doze meses do ano e também nos subsídios de férias e de Natal um subsídio de 30% da retribuição base mensal.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Em novembro de cada ano será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal desse mês.

2- No caso de o tripulante não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho.

Cláusula 22.^a

Retribuição do período de descanso - Tabela I - Navegação

Durante o período de descanso em terra, e reportado à data da sua atribuição, o tripulante terá direito à retribuição mensal mais elevada auferida nesse período de embarque.

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

1- Anualmente, o tripulante adquire direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2- No caso de o tripulante não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 24.^a**Retribuição da hora suplementar**

1 - A retribuição horária por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{(Rm \times 12) \times 1,50}{(52 \times HS)}$$

para dias úteis; e

$$Rh = \frac{(Rm \times 12) \times 1,75}{(52 \times HS)}$$

para sábados, domingos e feriados, sendo *Rh* a retribuição horária, *Rm* a retribuição mensal e *Hs* as horas de trabalho normal semanal.

2 - Em sede de contrato individual de trabalho, o armador e o tripulante poderão acordar esquemas de retribuição diferentes dos referidos no número 1, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE, desde que para tanto reduzam tal acordo a escrito.

Cláusula 25.^a**Alimentação**

1- A alimentação em viagem ou porto de armamento é igual para todos os tripulantes, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 12,88 € diários.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

- Pequeno-almoço	4,44 €;
- Almoço	16,22 €;
- Jantar	16,22 €;
- Ceia	4,44 €.

- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8h00 não têm direito ao pagamento previsto para o pequeno-almoço;
- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 12h00 não têm direito ao pagamento previsto para o almoço;
- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 19h00 não têm direito ao pagamento previsto para o jantar;
- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 0h00 não têm direito ao pagamento previsto para a ceia.

Cláusula 26.^a**Suplemento de embarque - Tripulantes de navegação**

1- Em substituição do pagamento das horas suplementares, o armador pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada. Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado à cobertura de outras prestações, desde que as partes assim o acordem em contrato individual de trabalho.

3- O suplemento de embarque terá o valor determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem a tabela salarial I - Navegação constante do anexo II:

- Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 20 horas suplementares - 106 %;
- Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 40 horas suplementares - 124 %;
- Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 60 horas suplementares - 143 %;
- Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 80 horas suplementares - 161 %.

4 - Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato, o radiotécnico-chefe e o segundo oficial de máquinas, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade,

consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 11.^a (Período normal de trabalho) e 12.^a (Isenção de horário de trabalho).

5- Por força do estabelecido no número 4, aqueles tripulantes, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros tripulantes, um complemento da retribuição no valor de 125% da retribuição base mensal.

Cláusula 27.^a

Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1- O armador suportará todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos tripulantes, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2- Sempre que haja acordo entre tripulante e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 28.^a (Ajudas de custo), as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3- No estrangeiro, e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 66,52 €.

4- O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 54 190,00 €.

5- O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o tripulante tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o tripulante suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6- O disposto no número 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do tripulante e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

Cláusula 28.^a

Ajudas de custo

1- Fora do porto de armamento, no caso de construção, ou sempre que no navio não existam condições de habitabilidade, o armador suportará todas as despesas com transporte, alojamento e alimentação dos tripulantes.

2- Se houver acordo entre o tripulante e o armador nos termos do número 2 da cláusula 27.^a (Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento), as ajudas de custo serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriado

1- Para os tripulantes do enquadramento navegação, os domingos são dias de descanso obrigatório e os sábados dias de descanso complementar.

2- Para os tripulantes do enquadramento hotelaria, o descanso semanal obrigatório corresponde a um dia de não prestação de trabalho.

Cláusula 30.^a

Períodos de descanso em terra - Navegação

1- Por cada mês de embarque, os tripulantes do enquadramento navegação adquirem direito a 15 dias consecutivos de descanso em terra, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

2- Este período de descanso compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.

3- Os períodos de descanso em terra, até ao limite proporcional de 60 dias em cada ano civil, não podem ser remidos a dinheiro, podendo sê-lo, na parte em que excedam tal limite, por acordo entre armador e tripulante.

4- O número de dias de descanso em terra, nos meses incompletos de embarque, é proporcional ao número de dias de embarque, arredondado ao dia imediatamente superior.

5- O período de embarque será compreendido entre três e seis meses, ao fim do qual será obrigatoriamente concedido um período de descanso em terra, podendo, por acordo entre o armador e o tripulante, tal período ser alterado até ao limite máximo de oito meses.

6- O período de descanso em terra será normalmente concedido no porto de armamento ou de recrutamento.

7- Se a data fixada para o início do período de descanso não puder ser mantida por motivo de doença, será adiada para o 1.º dia útil após a alta.

8- No caso de interrupção do período de descanso, por doença devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de descanso coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respetivo gozo em altura acordada por ambas as partes.

9- Para efeitos do disposto no número anterior, o armador deverá ter conhecimento da data do início da doença e do termo da mesma no prazo de três dias úteis seguintes ao início e ao seu termo.

10- No caso de navios em construção no estrangeiro, os tripulantes deslocados para acompanhamento dessa construção serão considerados embarcados para efeitos do disposto no presente AE, sendo a duração do tempo de estadia no estrangeiro e respetiva remuneração acordados em contrato individual de trabalho com o armador.

11- Nas situações de desembarque por doença ou acidente, frequência de cursos de formação profissional e na situação de aguardar embarque, haverá direito a um período de três dias consecutivos de descanso, por mês, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

12- Considera-se também ao abrigo do número anterior a prestação de serviço no porto de armamento, a bordo do navio imobilizado por estar desarmado, ou a aguardar venda.

13- Se o armador não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder os períodos de descanso nos termos desta convenção, além da obrigação devida, pagará ao tripulante, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo do período de descanso que deixou de gozar e o triplo do respetivo subsídio de férias.

Cláusula 31.ª

Férias - Hotelaria

1- Os tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria têm direito a um período de férias remunerado de 22 dias úteis em cada ano civil, o qual poderá ser aumentado nos termos da lei geral laboral.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

4- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis, e ao correspondente subsídio, por cada mês completo de duração do contrato contando-se, para determinação de cada mês completo de serviço, todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 32.ª

Apresentação após as férias

1- O tripulante estará disponível para embarcar no 1.º dia seguinte ao termo do gozo do período de descanso em terra, sendo obrigatório ter em ordem toda a documentação exigida para embarque.

2- O tripulante que não cumpra com o disposto no número 1 incorre em faltas injustificadas.

3- É obrigação do armador informar o tripulante de qual a documentação a atualizar, se for caso disso.

Cláusula 33.^a**Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

1 - Quando o tripulante esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se igualmente todos os outros direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2 - Terminado o impedimento, deve o tripulante apresentar-se imediatamente ao armador para retomar o serviço, cessando nessa data a suspensão da prestação de trabalho.

Cláusula 34.^a**Faltas justificadas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, ou viva em economia comum com o trabalhador até vinte dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;
- h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre por cada menor;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste ACT e da lei;
- j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do tripulante, salvo o disposto no número seguinte.

4- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o tripulante beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o tripulante tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea *l*) do número 2, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo armador com menção expressa de desconto na retribuição.

5- Nos casos previstos na alínea *e*) do número 2, se o impedimento do tripulante se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

6- Nas situações previstas nas alíneas *b*) e *c*) do número 2, os tripulantes em viagem beneficiarão de dispensa de serviço quando chegarem ao porto de armamento.

7- Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao seu local de residência e ao pagamento de todas as despesas de deslocação se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

8- Se o falecimento ou doença grave dos familiares indicados no número anterior ocorrer quando o tripulante se encontrar no navio a navegar, este mantém o seu direito ao regresso ao local de residência e ao pagamento das despesas de deslocação, desde que o requeira logo que chegue ao primeiro porto.

9- Para os efeitos dos números 7 e 8 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde do armador ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 35.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no número 2 da cláusula 34.^a (Faltas justificadas).

2- As faltas injustificadas poderão, por acordo entre as partes, ser descontadas nos períodos de descanso em terra, no caso de não ultrapassarem os dias de descanso a que tiver direito, sem prejuízo do correspondente subsídio de férias.

Cláusula 36.^a

Assistência inadiável a membros do agregado familiar

O regime da assistência inadiável a membros do agregado familiar é o estabelecido na lei aplicável.

Cláusula 37.^a

Comunicação das faltas

1- Quando o tripulante não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar imediatamente o armador ou seu representante.

2- Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença ou acidente, o tripulante enviará ao armador ou seu representante, no prazo máximo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao tripulante prova dos factos invocados para a justificação, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, devendo o tripulante apresentá-la também no prazo de 15 dias após tal notificação.

5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 38.^a

Licença sem retribuição

1- Poderão ser concedidas aos tripulantes que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 39.^a

Cessaçã do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa nos termos da legislação aplicável à cessaçã do contrato de trabalho.

2- Para os tripulantes do enquadramento profissional de navegaçã, no cálculo das indemnizações previstas na legislaçã aplicável à cessaçã do contrato de trabalho, considera-se um valor mínimo equivalente a 1,5 meses da retribuiçã, conforme definido no número 1 da cláusula 16.^a (Retribuiçã) deste AE, por cada ano ou fraçã de antiguidade.

3- Para os tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria, as indemnizações devidas sã calculadas com base num valor mínimo equivalente a 1 mês da retribuiçã, conforme definido no número 1 da cláusula 16.^a (Retribuiçã) deste AE, por cada ano ou fraçã de antiguidade.

4- O valor da retribuiçã base mensal para efeitos de indemnizaçã serã o correspondente à funçã desempenhada no momento da rescisã.

CAPÍTULO VII**Da Segurança Social e assistência clínica e medicamentosa**Cláusula 40.^a**Contribuição para a Segurança Social**

Os armadores e os tripulantes contribuirão para a Segurança Social nos termos da legislação em vigor aplicável ao registo onde os navios se encontrem inscritos.

Cláusula 41.^a**Assistência na doença**

1- Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco do armador, nos termos da legislação aplicável.

3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade do armador transitará para a Segurança Social.

Cláusula 42.^a**Seguro por acidente de trabalho**

Nos termos da lei, e sem prejuízo da cláusula seguinte, o armador compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

Cláusula 43.^a**Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento**

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, o armador suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de armamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da Segurança Social.

Cláusula 44.^a**Inspecções médicas**

O armador assegurará de sua conta inspecções médicas periódicas dos tripulantes, preferencialmente antes do embarque.

CAPÍTULO VIII**Prevenção, saúde e segurança**Cláusula 45.^a**Princípios gerais**

1- O armador obriga-se a instalar os tripulantes em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à segurança e prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- A defesa das garantias dos tripulantes nos campos da higiene, segurança e saúde compete aos próprios tripulantes a bordo dos navios e, particularmente, às comissões eleitas para esse efeito.

3- Aos tripulantes serão dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respetivas atividades profissionais e as medidas preventivas a tomar, as quais estarão a cargo dos responsáveis pela saúde e segurança a bordo dos navios.

4- A formação sobre saúde e segurança dada aos tripulantes deverá ser, em princípio, dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da respetiva retribuição.

Cláusula 46.^a

Locais de trabalho e equipamento individual de proteção

1- Todos os locais de trabalho serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pelo armador.

3- O armador respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 47.^a

Alojamento dos tripulantes

1- Os locais destinados a alojamento dos tripulantes devem ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- O armador assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 48.^a

Formação e desenvolvimento

1- O armador assegurará as ações de formação que considere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do tripulante, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2- As ações de formação de iniciativa do armador são remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

3- O armador pode celebrar contratos de formação, com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confirmam aos formandos a habilitação necessária à sua admissão.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Cláusula 49.^a

Normas aplicáveis aos contratos de trabalho

Os contratos de trabalho estão sujeitos às normas do regime jurídico do contrato individual de trabalho, bem como às disposições do presente AE e demais legislação aplicável.

Cláusula 50.^a**Bem-estar a bordo**

O armador deve dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, *internet*, vídeo e biblioteca.

Cláusula 51.^a**Familiares a bordo**

O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna do armador e à sua autorização.

Cláusula 52.^a**Roupas e equipamento de trabalho**

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

Cláusula 53.^a**Quotização sindical**

1- O armador obriga-se a descontar mensalmente nas retribuições dos tripulantes sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar o armador de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4- O armador remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos tripulantes abrangidos.

Cláusula 54.^a**Proteção dos bens deixados a bordo**

1- Em caso de doença, acidente ou morte de um tripulante, o armador ou seu representante adotarão as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo.

2- O armador ou seu representante deve enviar, logo que possível, os bens deixados a bordo para o local indicado pelo tripulante desembarcado ou seus herdeiros.

Cláusula 55.^a**Perda de haveres**

1- O armador, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, o armador garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 3000,00 €.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante.

Cláusula 56.^a**Definição de porto de armamento**

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

Cláusula 57.^a**Parentalidade**

1- Aos tripulantes aplica-se o regime legal da parentalidade.

2- Para usufruírem deste regime os tripulantes terão de informar por escrito o armador e apresentar o comprovativo adequado à situação.

Cláusula 58.^a**Carácter globalmente mais favorável do presente AE**

As partes consideram que este AE, no que respeita aos tripulantes e armador por ele abrangidos, é globalmente mais favorável do que a convenção coletiva de trabalho anterior.

CAPÍTULO XI

Relação entre as partes outorgantesCláusula 59.^a**Comissão paritária**

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes sindicais e igual número de representantes do armador, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuição a interpretação e a integração de lacunas do presente contrato.

2- No prazo de 90 dias após a assinatura deste contrato cada uma das partes outorgantes do presente AE comunicará por escrito à outra os seus representantes.

3- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas pela comissão paritária, desde que tomadas por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente AE e deverão ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 60.^a**Fontes de direito**

1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais de direito.

2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

ANEXO I

Enquadramento profissional - Navegação

Níveis salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial máquinas Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico
V	Praticante Eletricista Maquinista prático 1.ª classe Contramestre Mecânico de bordo Carpinteiro
VI	Maquinista prático 2.ª classe Cozinheiro
VII	Maquinista prático 3.ª classe Marinheiro de 1.ª classe Ajudante de maquinista
VIII	Marinheiro de 2.ª classe
X	Estagiário

Nota: As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à Convenção STCW de 1978.

Enquadramento profissional - Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de hotel <i>staff</i>
B	Chefe de secção
C	Hotel <i>staff</i> de 1.ª
D	Hotel <i>staff</i> de 2.ª
E	Hotel <i>staff</i> praticante

ANEXO II

Tabelas salariais

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de março de 2024)

Níveis	Remunerações base mensais
I	2 693,00 €
II	2 449,00 €
III a)	2 201,00 €
b) c)	2 119,00 €
IV c)	1 392,00 €
V d) f)	1 100,00 €
VI d) e)	951,00 €
VII	912,00 €
VIII	841,00 €
IX	820,00 €

- a) Corresponde à retribuição do imediato;
- b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas;
- c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE;
- d) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe quarto de máquinas, vence pelo nível IV;
- e) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível V;
- f) Durante o ano de 2023, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao valor previsto para o nível VI.

TABELA II

Hotelaria

Níveis	Remunerações base mensais
A	1 641,00 €
B	989,00 €
C	865,00 €
D	840,00 €
E	820,00 €

ANEXO III

Descritivo de funções

Comandante - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pelo comando de um navio. Naquela qualidade o seu detentor atua tendo em conta:

- a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a proteção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/1985, de 8 de agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/1998;
- i) Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de navegação com segurança e, estando o navio atracado ou fundeado com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efetivação de um serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;
- ii) Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na navegação em segurança, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe;
- iii) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:
 - Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;
 - Manobra e governo do navio em quaisquer condições;
 - Manuseamento e estiva da carga;
 - Organização de exercícios de combate a incêndio e adoção de técnicas de prevenção, deteção e extinção de incêndios;
 - Procedimentos em situação de emergência: encalhe, abalroamento, incêndio, explosão, abandono do navio e homem ao mar;
 - Organização de exercícios de abandono do navio e utilização dos meios de salvação;
 - Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria:
 - Guia médico internacional para navios;
 - Secção médica do Código Internacional de Sinais;
 - Guia de primeiros socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;
 - Transmissão e receção de mensagens por sinais luminosos Morse e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos radiotelefonos, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;
 - Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;
- m) A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais na medida em que estes afetem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os que respeitam à segurança e proteção do meio ambiente marítimo:
- i) Controlo, e manutenção em permanente validade, dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;
- ii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;
- iii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar;
- iv) Responsabilização nos termos das convenções internacionais para a prevenção da poluição provocada pelos navios;

- v) Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde e pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;
 - vi) Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar;
 - vii) Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança do navio, dos passageiros, da tripulação e carga;
- c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

Imediato - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante, a quem competem, além das funções que tradicionalmente lhe são específicas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o comando do navio em caso de incapacidade do comandante.

Oficial chefe de quarto de navegação - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés, caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

- a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direção geral do comandante, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe, bem como os princípios e Guia Operacional para Oficiais de Convés chefes de quarto em porto, adotados por aquela convenção;
- b) Executar e mandar executar as tarefas delegadas pelo comandante e para as quais possui os conhecimentos adequados.

Radiotécnico-chefe - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pela chefia direta de um ou mais oficiais radiotécnicos e da estação de radiocomunicações. Naquela qualidade atua de modo a:

- a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adotadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;
- b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

Oficial radiotécnico - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de radiocomunicações caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, sendo responsável pela estação de radiocomunicações no caso de ser o único radiotécnico a bordo:

- a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adotadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;
- b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

Chefe de máquinas - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela secção de máquinas do navio. Naquela qualidade o seu detentor atua tendo em conta:

- a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a proteção do meio ambiente marítimo para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/1985, de 8 de agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/1998;
- i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequado à realização de um quarto em serviço;
- ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspeção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;
- iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem prevista, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobressalentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;
- iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:
 - Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e instalações mecânicas, elétricas e eletrónicas respeitantes à secção de máquinas e que compreendem:

- Máquinas de propulsão;
 - Caldeiras;
 - Máquinas auxiliares;
 - Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e elétricos de governo;
 - Máquinas de convés e equipamento de cargas;
 - Sistemas automáticos e automatizados (mecânicos, eletrônicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo das instalações de máquinas;
 - Instalações de combustíveis e lubrificantes;
 - Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;
 - Instalações de distribuição de força motriz, iluminação e aquecimento;
- Prevenção, deteção e extinção de incêndios;
 - Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;
 - Prestação de primeiros socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos compartimentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros socorros;
 - Utilização dos meios de salvação;
 - Receção do que em *iii*) se refere;
- b) A legislação nacional e internacional aplicável;
- c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência;
- d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;
- e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:
- O tipo de navio;
 - O tipo e estado das máquinas;
 - As formas especiais de condução determinadas por certos fatores tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;
 - As qualificações e experiência do pessoal afeto;
 - A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e proteção do meio ambiente;
 - O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;
 - A manutenção das operações normais do navio.

Segundo oficial de máquinas - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas, cujo posto vem imediatamente a seguir ao chefe de máquinas, a quem compete a coordenação e planificação das ações da secção que o chefe nele delegue e, adicionalmente, a chefia da secção em caso de incapacidade do chefe de máquinas.

Oficial maquinista chefe de quarto - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

- a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direção do chefe de máquinas, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra III/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, e a recomendação sobre os princípios e guia operacional para oficiais de máquinas, chefes de quarto de máquinas em porto adotados por aquela convenção;
- b) Executar e fazer executar as tarefas delegadas pelo chefe de máquinas e para as quais possui os conhecimentos adequados;

Praticante - É a atividade desempenhada por um praticante a oficial que exerce a bordo funções que se destinam a complementar, com a prática, a sua formação escolar e que exerce sob a orientação de um oficial de categoria superior.

Eletricista - É a função caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

- a) Tarefas de manutenção e reparação:
 - Das máquinas elétricas;
 - Da rede de energia elétrica (produção, distribuição e utilização);
 - Do sistema elétrico de emergência (gerador ou baterias) e rede de distribuição e utilização;
- b) Controlo, de acordo com o modelo de organização adotado, dos materiais de consumo, sobressalentes e ferramentas respeitantes à sua área de competência.

Maquinista prático - É a função caracterizada como adiante se indica:

- a) Quando exerça funções de chefia do serviço de máquinas, nos termos da legislação aplicável, atua como referido para a função «chefe de máquinas», com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação que se encontra habilitado a chefiar;
- b) Quando exerça funções atribuídas aos oficiais de máquinas, nos termos da legislação aplicável, atua como referido para a função «oficial de máquinas»;

- c) Quando, na qualidade de elemento da mestrança do serviço de máquinas, exerça as funções de chefe de quarto nos termos da legislação aplicável, compete-lhe a execução das tarefas indicadas na alínea b), com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação para que se encontra habilitado.

Contramestre - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação caracterizada por, em coordenação da marinhagem de convés:

- a) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
- b) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
- c) Operar com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;
- d) Conservar e movimentar os sobressalentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda de acordo com o esquema de funcionamento dos mesmos;
- e) Rececionar e conferir os materiais;
- f) Executar limpezas e trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de convés;
- g) Executar as tarefas inerentes ao abastecimento e controlo do consumo de água doce para os serviços gerais e lastro;
- h) E, quando integrado no serviço de quartos do convés, na qualidade de marítimo da mestrança habilitado para este serviço (nos termos da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto.

Mecânico de bordo - É a função atribuída nos termos da legislação aplicável e caracterizada pela execução de tarefas de reparação e manutenção para as quais são exigíveis conhecimentos de:

- Serralharia mecânica para desmontar e reparar os diversos tipos de máquinas, quer propulsoras quer auxiliares;
- Serralharia civil para reparar ou montar estruturas metálicas ligeiras ou outras obras afins às instalações de máquinas;
- Operação com o torno mecânico;
- Soldadura;
- Serralheiro ou canalizador de tubos para desmontar, reparar e montar tubagens;
- Manobra com diferenciais ou gruas afins às reparações.

Carpinteiro - É a função executada por profissionais com formação do ofício de carpinteiro, caracterizada pela execução de tarefas da sua competência adequadas às realidades de bordo.

Cozinheiro - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de cozinheiro, tradicionalmente designado por chefe de cozinha, caracterizada por:

- a) Preparar e cozinhar os alimentos para as refeições e empratar;
- b) Cooperar com o despenseiro na elaboração das ementas e no aviamento dos paióis de géneros e condimentos necessários;
- c) Assegurar a manutenção da limpeza da cozinha, equipamento, materiais, louças e demais utensílios em uso.

Marinheiro de 1.ª classe - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Como auxiliar do oficial de convés chefe de quarto, desempenhar as tarefas inerentes;
- b) Executar as tarefas de manutenção inerentes ao convés para as quais tem os conhecimentos adequados;
- c) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
- d) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
- f) Operar, quando necessário, com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;
- g) Executar trabalhos de marinharia e arte de marinheiro e as demais tarefas inerentes ao serviço de convés.

Ajudante de maquinista - É a função atribuível aos profissionais de categoria com idêntica designação, caracterizada como se indica:

- a) Como auxiliar do chefe de quarto e, sob a sua direção geral, participar na condução segura e eficiente da instalação propulsora e do equipamento auxiliar e efetuar as tarefas de rotina do quarto próprias das suas funções;
- b) Colaborar nas limpezas e nas ações de manutenção e reparação inerentes ao serviço de máquinas adequadas aos seus conhecimentos e experiência que lhe sejam determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

Marinheiro de 2.ª classe - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas indicadas para a função de marinheiro de 1.ª classe nas alíneas b), c), d), e) e f) subordinadas ao nível da sua competência técnica;
- b) Efetuar tarefas da rotina de quartos adequadas à sua condição de «marinheiro qualificado» tal como definido pela Convenção n.º 74 da OIT, aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 38 365, de 6 de agosto de 1951;

c) E, nos casos em que a lotação do navio o exija, atuar como auxiliar do contramestre na gestão dos paióis.

Estagiário - É a função desempenhada pelo trabalhador que complementa a sua formação profissional e se prepara para o exercício da profissão de marinheiro ou ajudante de maquinista, executando sob a orientação de marinheiro ou maquinista portador de cédula marítima válida, de acordo com o escalão respetivo, algumas das tarefas que caracterizam a função.

Hotel staff (1.ª, 2.ª e praticante) - É o trabalhador que assegura de forma polivalente um conjunto de funções de apoio e assistência aos passageiros e automóveis durante o embarque, viagem e desembarque. Estas funções podem ser desenvolvidas, de acordo com a sua formação, aptidões e conhecimentos, nas áreas comerciais, restauração, bares, produção de F&B e assistência à cozinha, copa e messe dos tripulantes. Pode ainda assegurar a limpeza das áreas de passageiros e assumir funções de segurança a bordo.

Nota: A permanência de um trabalhador na categoria profissional de praticante decorrerá pelo período máximo de 12 meses, findos os quais passará automaticamente para a categoria profissional de hotel staff de 2.ª. As promoções às categorias superiores serão feitas por decisão do armador.

Chefe de secção de hotel staff - É o trabalhador que organiza, coordena e controla um grupo de profissionais que constituem uma das secções de atividade a bordo.

Chefe de hotel staff - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige toda a atividade hoteleira a bordo, bem como as áreas comerciais e de apoio aos passageiros.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 47 trabalhadores.

Funchal, 2 de março de 2024.

Pela Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da:

Luis Miguel da Silva Sousa, na qualidade de presidente do conselho de gerência.
Duarte Nuno Ferreira Rodrigues, na qualidade de vogal do conselho de gerência.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.
João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.
Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

Depositado a 1 de julho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 184/2024, 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 26, de 15/07/2024).

Acordo de adesão entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e o Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a FE - Federação dos Engenheiros e outros.

Entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e o Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC, é celebrado o presente acordo de adesão ao acordo de revisão do acordo de empresa - Alteração salarial e outras, celebrado entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2024, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, publicado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O presente acordo de adesão abrange cerca de 9 trabalhadores, sendo aplicável no território nacional.

Lisboa, feito aos 25 de junho de 2024.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SA:

Nicolau Fernando Ramos dos Santos, presidente do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.
Luísa Maria Coelho Ribeiro, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.
Hugo Graça Figueiredo, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de mandatário.
Maria Alexandra Silva Fraga, na qualidade de mandatária.

Depositado a 17 de julho de 2024, a fl. 71 do livro n.º 13, com o n.º 195/2024, 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 28, de 29/07/2024).

Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Retificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2024, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção. Assim:

Na página 180, onde se lê:

«ANEXO II
Tabelas salariais

(...)

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) Durante o ano de 2023, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao valor previsto para o nível VI.»

Deve ler-se:

«ANEXO II
Tabelas salariais

(...)

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) Durante o ano de 2024, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao valor previsto para o nível VI.»
(Publicado no BTE n.º 29, de 08/08/2024).

Organizações do Trabalho:**Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho:****Convocatórias:****ARM - Águas e Resíduos da Madeira, S.A.**

Nos termos do artigo 28.º n.º 1, alínea a) da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, procede-se à publicação da comunicação do SITE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - Delegação no Funchal, ao abrigo do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direção Regional do Trabalho, a 26 de julho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho da empresa.

“Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, que nos dias **24 e 25 de outubro de 2024**, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a área da SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

ARM -Águas e Resíduos da Madeira, S.A
Rua dos Ferreiros, n.º 148, 150, 9000-082 Funchal”

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração Pública.

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

	Anual	Semestral
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries.....	€63,78	€31,95;
Completa	€74,98	€37,19.

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
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: 28,63 € (IVA incluído)