

## CCT 2008

Promoções Obrigatórias Prémios de Antiquidade Trabalho Suplementar Licença com Retribuição Complemento do Subsídio por Doença Suplementos de Ordenado

### CONTRATO COM DIREITOS

## CONTRATAÇÃO COLECTIVA NA ACTIVIDADE SEGURADORA O QUE IMPORTA É LUTAR PELOS DIREITOS!

Ao contrário de alguns, O SINAPSA tem estado constante e insistentemente empenhado na defesa dos direitos consagrados no único IRCT (Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho) que verdadeiramente defende as conquistas laborais no sector por inúmeras gerações de trabalhadores de seguros.

Recusando a capitulação de outros, o SINAPSA afirma a sua própria identidade pela verticalidade e transparência da sua acção sindical, em coerência com aquilo que, nos locais de trabalho, é o seu objectivo primeiro e único: defender quem trabalha e tem necessidade de viver do seu ordenado.

Não “vendemos” os Prémios de Antiquidade, porque

estes representam, na prática, um acréscimo da retribuição mensal, não sujeita à discricionariedade das avaliações de desempenho. Quando se fala em aumentos salariais, convém recordar que os trabalhadores vinculados ao CCT de 2008 recebem todos os anos + 1% sobre o salário do nível X.

Para além de que o valor acumulado dos Prémios de Antiquidade (recebido mensalmente X 14 meses) entra no cálculo das Pensões de Reforma.

A este respeito, vejamos só um pequeno exemplo para sabermos da importância prática do CCT de 2008 em comparação com o ACT de 2016:

CCT 2008	ACT 2016
O trabalhador A, ao fim de 40 anos, quando se reformar, recebe com base na retribuição de 100% + 40% de prémio de antiguidade.	O trabalhador B, ao fim de 40 anos, quando se reformar, recebe somente com base na retribuição de 100%.

Também não abdicamos das Promoções Obrigatórias, porque sabemos que só ao abrigo do CCT de 2008 há progressão na carreira dos trabalhadores de seguros. No

ACT de 2016, esse direito foi transferido para as entidades patronais, o que determina que o trabalhador pode passar o resto da vida com o mesmo salário.

Mais exemplos explicam a clara diferença de posicionamento sindical do SINAPSA e dos direitos consignados no CCT de 2008. Confirmamos outros dois, de basilar importância remuneratória:

- ✓ Pagamento de Suplementos de Ordenado (20% da remuneração base da categoria profissional) aos trabalhadores sujeitos a Horário Diferenciado ou por Turnos, dos serviços comerciais, peritos e que desempenhem funções predominantemente externas. Não está contemplado este direito no ACT de 2016;
- ✓ Pagamento de Suplemento de Ordenado (25% da remuneração base da categoria profissional) aos trabalhadores isentos de horário de trabalho - para uma jornada laboral de 7 horas. No ACT de 2016, os trabalhadores para acederem ao pagamento dos mesmos 25% não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho (em bom rigor, podem estar ao serviço da empresa durante 24 horas!).

#### PORTARIAS DE EXTENSÃO

Neste momento, existem publicadas duas Portarias de Extensão na actividade seguradora:

- ✓ Portaria de Extensão do CCT de 2008, publicada no BTE n.º 28, de 29 de Julho de 2009;
- ✓ Portaria de Extensão do ACT de 2016, publicada no BTE n.º 25, de 8 de Julho de 2016.

Os trabalhadores não sindicalizados, abrangidos pela Portaria de Extensão do CCT de 2008, publicada no BTE n.º 28, de 29 de Julho de 2009, devem expressar às suas entidades patronais, por escrito, caso ainda não o tenham feito, que pretendem continuar a usufruir das garantias do único Contrato Colectivo de Trabalho em vigor no sector segurador, por força da aplicação da respectiva Portaria de Extensão, igualmente em vigor.

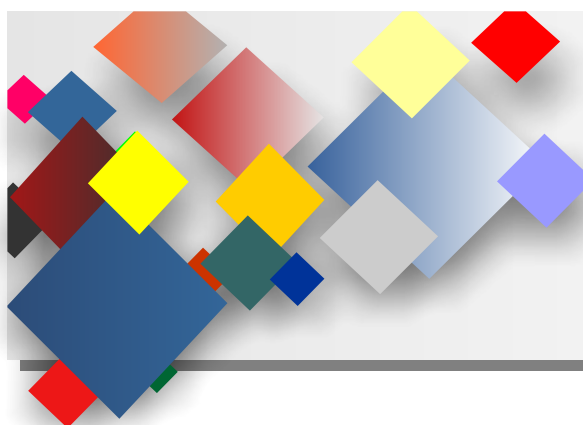
Aos trabalhadores não sindicalizados dizemos que a filiação no SINAPSA é a forma mais segura de garantir os direitos consagrados no CCT de 2008.

O SINAPSA opôs-se à emissão da Portaria de Extensão do ACT de 2016, porquanto esta viola a resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, com alterações da n.º 43/2014, que refere *“A extensão deve ser requerida por, pelo menos, uma associação sindical e uma associação de empregadores outorgantes”*.

Recusando interpretações jurídicas “encomendadas”, reafirmamos que:

- ✓ Para que uma convenção colectiva de trabalho caduque é necessário ter legitimidade para requerer a caducidade, o que não se verifica actualmente;
- ✓ A APS, que conosco subscreveu o CCT de 2008, ao alterar os seus estatutos, deixou de ser Entidade Patronal e passou a Entidade Empresarial, perdendo a legitimidade para agir sobre o nosso Contrato Colectivo de Trabalho;
- ✓ Não havendo outra entidade que o possa fazer, o CCT de 2008 vai permanecer em vigor;
- ✓ Em consequência, não foi requerido qualquer novo pedido de publicação de caducidade do CCT de 2008;
- ✓ A Portaria de Extensão do ACT de 2016 não é aplicável aos associados do SINAPSA, dado que estes já se encontram abrangidos pelo CCT de 2008, que se encontra em vigor.

Em jeito de conclusão, dizemos que o que está em causa são os direitos que as convenções colectivas de trabalho consagram, nomeadamente o CCT de 2008, que defende os trabalhadores da actividade seguradora; não são as Portarias de Extensão, que apenas estendem o que cada um negociou.



**PELO TRABALHO  
COM DIREITOS**  
**SINDICALIZA-TE**  
**GANHA + FORÇA**



# CUMPRIMENTO DO HORÁRIO DE TRABALHO

No decurso dos últimos anos, tem-se intensificado a pressão sobre os trabalhadores para que estes estendam os seus horários de trabalho, por força especialmente de cargas de trabalho cada vez mais impossíveis de finalizar durante a jornada diária de trabalho, política esta intimamente relacionada com os sistemas de avaliação de desempenho introduzidas nas empresas e com a consequente “chantagem” do prémio de desempenho face aos objectivos corporativos, também estes cada vez mais inexecutáveis.

Ao contrário do pretendido pelo SINAPSA – que a avaliação de desempenho se situasse sobre os aspectos organizacionais do trabalho nas empresas, quer das próprias ou dos trabalhadores nos seus postos de trabalho, com o objectivo de melhorar as performances individual e colectiva –, as seguradoras limitam-se a utilizar um sistema de penalização sobre a prestação individual do

trabalhador e a premiar discricionariamente quem bem entendem, sistema este que eufemisticamente designam como “meritocracia”.

Independentemente de uma abordagem mais aprofundada sobre a temática da avaliação de desempenho e as suas consequências legais, torna-se importante desmistificar a questão do prolongamento dos horários de trabalho e relacioná-la com os direitos e obrigações dos trabalhadores.

Em primeiro lugar, o trabalhador não precisa de se sentir culpado por sair do trabalho a tempo e horas. Existem várias razões para sair do emprego à hora certa, mesmo para aqueles que exercem posições de chefia e sentem-se “obrigados” a prolongar a sua jornada laboral.

Vejam algumas razões concretas para o cumprimento dos horários de trabalho:

## Pontualidade

O trabalhador que entra e sai do trabalho a tempo e horas prima pela pontualidade. Sair na hora certa de fim de trabalho é uma prova da organização, da competência e da pontualidade do trabalhador.

## Dever

Se é dever do trabalhador entrar a horas, também é seu dever (e igualmente um direito) sair do trabalho à hora certa.

## Disciplina

Cumprir o horário de trabalho à regra obriga a desenvolver disciplina, um sentido de organização e uma capacidade de execução meticulosa. Assim, sair do trabalho a horas só pode ser visto como sinal de competência/eficiência e nunca de preguiça.

## Prioridades

Por falar em organização, respeitar o horário permite identificar as prioridades no trabalho, eliminar o que não é relevante e responder acertadamente às necessidades do momento.

## Produtividade

Quem adia a hora de saída do trabalho cai na tentação de procrastinar. Para se aumentar a produtividade é preciso localizar as falhas existentes, sendo a procrastinação uma das mais sonantes.

## Descanso

A razão de se trabalhar 7 horas por dia (na actividade seguradora) prende-se na necessidade de descanso por parte do trabalhador e na queda de produtividade após tanto tempo de trabalho. Trabalhar depois do horário normal de trabalho tem um efeito contraproducente. Ser viciado em trabalho não equivale necessariamente a ser um bom trabalhador.

## Qualidade de trabalho

Sair a horas do trabalho também contribui para a qualidade do trabalho efectuado, já que o trabalhador pode descansar, relaxar, utilizar o tempo disponível para a fruição de actividades culturais, desportivas e de lazer, dormir e ter uma vida pessoal bem separada da profissional. Quando as duas estão separadas, o trabalhador consegue dar uma melhor resposta a cada uma delas.

## Melhoria pessoal

Com mais tempo disponível para si, além de se sentir melhor e de ser capaz de dar uma resposta acertada, o trabalhador pode também cultivar os seus conhecimentos e crescer enquanto indivíduo.

## Melhores decisões

Com o desenvolvimento pessoal também é possível tomar decisões mais acertadas.

## Criação de emprego

O trabalhador que cumpre o seu horário de trabalho está a contribuir para a manutenção dos postos de trabalho e criação de emprego, pois permite que o trabalho seja partilhado de forma mais adequada e justa.

## Remuneração mais justa

O trabalhador que prolonga o seu horário de trabalho, sem que haja o correspondente pagamento do trabalho suplementar, contribui para a desregulação laboral e para a diminuição da sua retribuição (como contrapartida do trabalho contratado).

A este respeito, urge saber a fórmula de cálculo da retribuição horária (Artigo 271.º do Código do Trabalho):

$$(\text{remuneração mensal} \times 12) : (52 \times \text{n.º de horas do período normal de trabalho semanal})$$

Exemplo para o caso de um trabalhador de seguros, do nível X (CCT de 2008), com horário semanal de 35 horas e com € 1.053,11 de salário mensal:

$$(\text{€ } 1.053,11 \times 12 = \text{€ } 12.637,32) : (52 \times 35 = 1820) = \text{Remuneração horária} = \text{€ } 6,94$$





# OS HORÁRIOS DE TRABALHO E O CCT 2008



Acresce ainda referir que o cumprimento dos horários de trabalho significa o uso de um direito consignado na lei, em particular na contratação colectiva – instrumento de regulamentação laboral imprescindível para a protecção dos trabalhadores.

Convém relembrar o que determina o CCT de 2008 em relação a esta matéria:

- ☑ Que a duração do trabalho semanal é de trinta e cinco horas;
- ☑ Que os horários diários de trabalho devem ser organizados de modo a que não tenham início antes das 08h00, nem termo depois das 20h00, nem mais de oito horas diárias, excepto para a realização de trabalho por turnos e horários diferenciados;
- ☑ Que existe um horário de referência (08h45/12h45; 13h45/16h45);

- ☑ Que no 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 –, todo o tempo prestado para além do legalmente determinado deve ser remunerado como trabalho suplementar;
- ☑ Que os horários diferenciado e por turnos são remunerados com um suplemento de 20% sobre o ordenado base da respectiva categoria;
- ☑ Que os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento de 25% sobre o ordenado base da respectiva categoria e que o regime de isenção é circunscrito a uma jornada laboral de 7 horas.

**ESTÁ NA HORA DE CUMPRIRES O TEU HORÁRIO DE TRABALHO!**

**SINAPSA**SOCIAL  
apoio social

**BANCO DE PRODUTOS DE APOIO  
(ajudas técnicas)**



O SINAPSA decidiu criar um banco de produtos de apoio a pessoas dependentes/acamadas e/ou com mobilidade reduzida, pretendendo-se deste modo garantir o máximo conforto, operacionalidade e eficiência dos cuidados necessários para a promoção da saúde e bem-estar daqueles que se encontram numa situação de dependência e/ou deficiência e cujo material é, em muitas situações, para uso temporário, mas que implica um investimento significativo para as famílias.

Assim, foi decidido adquirir diverso material de apoio, como camas articuladas, colchões anti-escaras, cadeiras de rodas, cadeiras de banho, andarilhos, canadianas e outros, que pode ser requerido pelos sócios.

Para o efeito, foi criado um Regulamento e respectiva Declaração de Cedência para requisição do material de apoio, que pode ser consultado no nosso site, em <http://www.sinapsa.pt/ver.php?cod=0j>.

Deste modo, o SINAPSA coloca ao dispor dos seus sócios mais um serviço, numa área tão sensível como é a da saúde.

# DO HEROÍSMO À FIRMEZA



Em Abril do próximo ano, no Porto, abrirá portas o projecto museológico do "Heroísmo à Firmeza", para retratar o percurso dos presos políticos no edifício da ex-PVDE/PIDE/DGS, da antiga Quinta do Prado (actual Museu Militar, na Rua do Heroísmo), desde a entrada até às salas de tortura e interrogatório nas águas furtadas.

Foram vários os anos de persistente defesa da introdução no edifício onde a PIDE teve a sua Delegação, no Porto, durante 40 anos, da componente de memória, enquanto símbolo de resistência, de coragem, de denúncia, de pedagogia cívica que, dirigida

fundamentalmente às novas gerações, dignificasse a memória dos milhares de cidadãos que durante o regime fascista ali foram presos e maltratados.

Entre 1936 e 1974, mais de 7600 cidadãos estiveram lá encarcerados. A tortura do sono e da estátua eram práticas da polícia política.

A Petição subscrita por mais de 4000 mil cidadãos, entregue pela URAP (União de Resistentes Antifascistas Portugueses) à Assembleia da Republica e demais órgãos de Poder, deu o impulso decisivo para que, em 1 de Setembro de 2015, fosse assinado entre a URAP (representada pela ex-Presidente do SINAPSA, Maria José Ribeiro, actual Secretária da Mesa da Assembleia Geral) e o Exército Português o protocolo com vista à implementação do projecto acima mencionado.

O projecto museológico assenta em dois núcleos espaciais, consoante o tipo de acompanhamento do visitante:

Núcleo Essencial – a partir da entrada principal do Museu Militar, o visitante, integrado no normal percurso do museu, é conduzido, mediante sinalética adequada, para o núcleo expositivo intitulado "Do Heroísmo à Firmeza", cujo eixo e fio condutor se funda na escada de serviço do edifício que articula a cave com as águas furtadas, usufruindo de informação documental maioritariamente digital.

Núcleo Complementar – tem carácter sazonal, interligado com as visitas guiadas às instalações da ex-PVDE/PIDE/DGS.

O acesso dos visitantes ao núcleo museológico será efectuado através da entrada principal do Museu Militar do Porto, mediante a aquisição de ingresso (Núcleo Essencial) ou após marcação prévia (Núcleo Complementar).

O SINAPSA congratula-se com a assinatura deste protocolo e continuará a apoiar a divulgação do importante legado histórico e humano que a memória colectiva deste núcleo museológico encerra, na sequência das visitas guiadas ao Museu Militar do Porto e instalações da ex-PVDE/PIDE/DGS efectuadas em 2013.



## Ficha Técnica:

[www.sinapsa.pt](http://www.sinapsa.pt)

**Director:** Paulo Mourato ● **Coordenação editorial e redação:** Paulo Mourato ● **Composição:** SINAPSA ● **Impressão:** SINAPSA  
Tiragem: 5.000 exemplares ● **Propriedade:** Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins

**PORTO:** Rua do Breiner, 259 - 1º - 4050-126 Porto ☎ 22 2076620 📠 22 2052216 @ geral@sinapsa.pt

**LISBOA:** Escadinhas da Barroca, 3A - 1150-062 (Largo de S. Domingos/ao Rossio) ☎ 21 8861024 @ lisboa@sinapsa.pt

**COIMBRA:** Rua Padre Estevão Cabral, 120 - 1º Sala 101 - 3000-316 ☎ 239 842515 @ coimbra@sinapsa.pt