

**CCT  
2008**

## O CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO QUE ABRANGE TODOS OS TRABALHADORES DE SEGUROS!

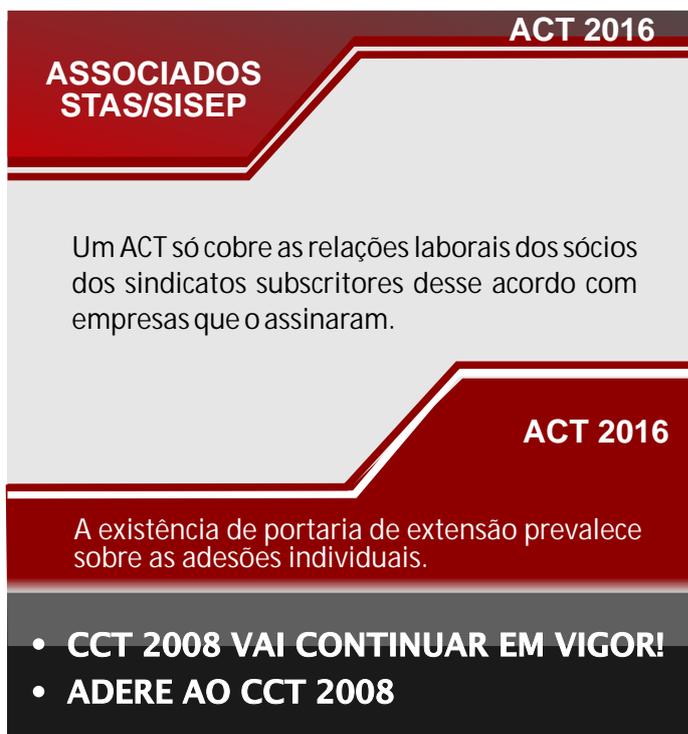
O Contrato Colectivo de Trabalho publicado no BTE n.º 32, de 29.08.2008, foi estendido a todos os trabalhadores da actividade seguradora, através da Portaria de Extensão publicada no BTE n.º 28, de 29.07.2009.

Nos termos legais, só são susceptíveis de ser estendidos

aos trabalhadores não sindicalizados e às empresas que não integrem nenhuma associação patronal os Contratos Colectivos de Trabalho (CCT's), afastando essa possibilidade aos Acordos Colectivos de Trabalho (ACT's) ou Acordos de Empresa (AE's).

Desde logo, no sector da actividade seguradora, só o CCT de 2008, subscrito pelo SINAPSA, cumpre os requisitos legais de extensão, aplicando-se assim a todos os trabalhadores.

## ABRANGÊNCIA DO CCT 2008 VERSUS ACT 2016



**SINDICALIZA-TE NO SINAPSA JUNTO DOS  
DELEGADOS SINDICAIS NA TUA EMPRESA OU  
CONTACTA-NOS DIRECTAMENTE!**

# CCT 2008

## O CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO QUE MELHOR GARANTE OS DIREITOS DOS TRABALHADORES DE SEGUROS!

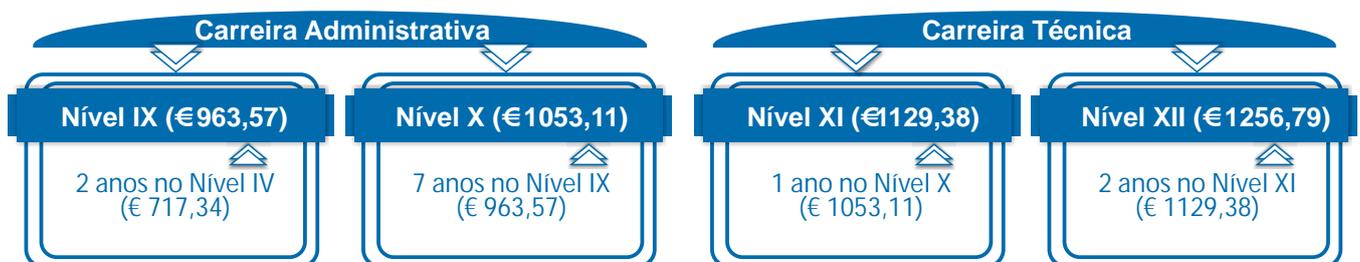
### DIREITOS DO CCT

- Prémios de Antiguidade e respectivas actualizações;



- O valor acumulado dos Prémios de Antiguidade (recebido mensalmente X 14 meses) entra no cálculo das Pensões de Reforma;
- O aumento salarial anunciado no ACT de 2016 é apenas para encobrir a perda do Prémio de Antiguidade, que, no CCT de 2008, garante o direito de 1% de actualização anual a todos.
- Acresce que todos os trabalhadores que não estejam no nível mais baixo da respectiva banda salarial constante no ACT de 2016 até podem não ter qualquer aumento.

- Promoções Obrigatórias;



- O gozo de 3, 4 e 5 dias de Licença com Retribuição para os trabalhadores que perfaçam 50, 52 e 54 anos de idade (e 15, 18 e 20 anos de antiguidade na empresa), respectivamente, sem estar condicionado à verificação cumulativa de faltas injustificadas e sanções disciplinares (como no ACT de 2016);
- Pagamento integral do Complemento de Subsídio por Doença (incluindo os 3 primeiros dias da baixa médica);
- 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;
- 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!).

➤ Pagamento do Trabalho Suplementar;

Dia normal e diurno		Dia normal e nocturno		Descansos semanais e feriados
1ª Hora	150%	1ª Hora	187,50%	245%
2ª Hora	175%	2ª Hora	218,75%	

- As compensações monetárias decorrentes da prestação de trabalho suplementar são muito superiores no CCT de 2008 (em comparação com o ACT de 2016).
- Pagamento das despesas efectuadas aos trabalhadores que utilizem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa (em território nacional) ➡ factor 0,26 X preço em vigor por litro da gasolina sem chumbo com 98 octanas X número de quilómetros percorridos;
- A aplicação das Categorias, Níveis e Funções constantes nos Anexos I, II e III da Cláusula 8.ª.



## AUMENTOS SALARIAIS

lucraram 378 milhões de euros no ano passado, um valor quase catorze vezes superior ao obtido em 2014 (28 milhões de euros).

De acordo com nota informativa da ASF (Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões), a taxa de cobertura da margem de solvência das empresas por si supervisionadas situou-se, no final de 2015, em 238%, o que representa um aumento de 32 pontos percentuais face ao final de 2014.

O supervisor dos seguros referiu ainda que “a confortável taxa de cobertura da margem de solvência das empresas de seguros supervisionadas pela ASF evidencia a solidez do sector segurador, bem como o seu nível preparação para corresponder às exigências de capitais resultantes da entrada em vigor, em 1 de Janeiro de 2016, do novo regime de solvência (Solvência II)”.

Na prática, estes resultados vêm confirmar (mais uma vez) o que o SINAPSA tem repetidamente dito ao longo dos últimos anos: há condições financeiras para que as Companhias de Seguros possam proceder a aumentos salariais anuais, que correspondam a uma efectiva melhoria das condições de vida dos seus trabalhadores.

Sem perdermos o objectivo da defesa dos direitos do CCT de 2008, o SINAPSA está a apresentar propostas para a actualização dos salários em 2016, directamente às Companhias de Seguros.

Estamos a propor às Seguradoras aumentos salariais de 5,5% e a actualização do Subsídio de Almoço para € 11,00/dia, a partir de Janeiro.

A nossa proposta de actualização salarial é mais do que justa face aos crescentes resultados líquidos das Seguradoras.

Com efeito, as Seguradoras que operam em Portugal

## REMUNERAÇÕES POR ANTIGUIDADE NA ACTIVIDADE SEGURADORA PRÉMIO DE ANTIGUIDADE VERSUS PRÉMIO DE PERMANÊNCIA

Aquando da revisão do CCT de Seguros em 2011, a APS e as seguradoras defendiam que o sistema de premiação remuneratória do trabalhador de seguros por antiguidade na actividade deveria acabar e ser substituído pelos sistemas de avaliação de desempenho nas empresas. Que, a partir daquela negociação, a “Meritocracia” seria o barómetro para qualquer aumento da massa salarial dos trabalhadores.

Contudo, e sempre com a validação imprescindível dos outros Sindicatos (STAS e SISEP), a APS e as seguradoras constituíram o Prémio de Permanência no CCT (de 2012) por eles subscrito, que agora foi replicado no ACT de 2016. No fundo, mantiveram o factor antiguidade no

sistema remuneratório mas pagando menos aos trabalhadores.

O que não quiseram dizer na altura e não dizem agora, é que a substituição do Prémio de Antiguidade pelo Prémio de Permanência tem como fim único a redução da massa salarial dos trabalhadores de seguros.

O SINAPSA sempre defendeu a manutenção dos Prémios de Antiguidade no sector, apresentando os fundamentos económicos que sustentam a nossa posição.

Para que não restem quaisquer dúvidas, analisemos a questão em detalhe:

CCT 2008			
PRÉMIO DE ANTIGUIDADE MENSAL		PRÉMIO DE ANTIGUIDADE ANUAL	
10 anos na actividade	€ 105,30	X 14 Meses	€ 1.474,20
+ 1 ano	€ 115,83	X 14 Meses	€ 1.621,62
+ 1 ano	€ 126,36	X 14 Meses	€ 1.769,04
+ 1 ano	€ 136,89	X 14 Meses	€ 1.916,46
+ 1 ano	€ 147,42	X 14 Meses	€ 2.063,88
+ 1 ano	€ 157,95	X 14 Meses	€ 2.211,30
TOTAL MENSAL (15ANOS)	€ 157,95	TOTAL ANUAL (15ANOS)	€ 2.211,30

(cálculo com base no salário do Nível X)

- Os trabalhadores têm direito ao Prémio de Antiguidade quando completam 10 anos de actividade seguradora, seguidos ou interpolados;
- Os trabalhadores, antes de atingirem 10 anos completos na actividade seguradora, têm direito ao Prémio de Antiguidade quando permanecem 4 anos, seguidos ou interpolados, numa categoria ou categorias não sujeitas a promoção obrigatória;
- O valor acumulado dos Prémios de Antiguidade (recebido mensalmente X 14 meses) entra no cálculo das Pensões de Reforma.



**ACT 2016**

ANO DE INÍCIO DO CONTRATO DE TRABALHO	ANO DE PAGAMENTO DO PRÉMIO *	VALOR DO PRÉMIO	
		MINÍMO	MÁXIMO
Terminado em 6 ou 1	2016	€ 486,60	€ 634.68
Terminado em 7 ou 2	2017		
Terminado em 8 ou 3	2018		
Terminado em 9 ou 4	2019		
Terminado em 0 ou 5	2020		

(cálculo com base no salário de especialista operacional - antigos Níveis IX e X do CCT 2008)

- \* De efectivo exercício de funções na empresa;
- \* Condicionado à assiduidade e avaliação de desempenho;
- \* Termina quando o trabalhador completar 50 anos de idade;
- \* O ACT 2016 só vigora de 2016 a 2019.

Como se pode facilmente verificar, são inequívocas as reais perdas remuneratórias dos trabalhadores vinculados ao ACT de 2016, quando comparado com os valores acumulados dos Prémios de Antiguidade dos trabalhadores vinculados ao CCT de 2008.

### CCT 2008 VAI CONTINUAR EM VIGOR!

Substituindo-se às entidades patronais nas ameaças sobre os trabalhadores, os porta-vozes da Associação Patronal de novo repetem o filme de 2012, desenterrando o fantasma da possível caducidade do CCT de 2008, história de que os trabalhadores já começam a estar fartos, pois muitos já foram enganados uma vez.

A este propósito esclarecemos:

- Para que uma convenção colectiva de trabalho caduque é necessário ter legitimidade para requerer a caducidade, o que não se verifica actualmente;
- Ora a APS, que connosco 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.

### ADERE AO CCT 2008

Agora que a generalidade das seguradoras está a propor aos não sindicalizados a opção pelo CCT de 2008 ou ACT de 2016, tens em mãos uma soberana oportunidade de melhorar as tuas condições de vida, informando os teus Recursos Humanos da tua adesão ao CCT de 2008.

**SINDICALIZA-TE NO SINAPSA E USUFRUI DE IMEDIATO DOS DIREITOS DO CCT DE 2008!**

**LEMBRAMOS QUE AS QUOTIZAÇÕES ENTREGUES AO SINDICATO SÃO TOTALMENTE DEDUTÍVEIS NO IRS, COM UM ACRÉSCIMO DE 50%!**

## Coluna de Opinião

Alcino Silva

Conselheiro Geral do SINAPSA

### FICÇÕES...

Existe um propósito à existência de contratos colectivos de trabalho. Ao aplicarem-se a um sector de actividade, eles procuram adequar-se à necessidade organizacional das empresas e dessa forma, através de uma grelha própria, caracterizam as categorias e funções das actividades existentes, diferenciando as especializações, os diversos graus de conhecimento e de saber. Os CCT's beneficiam assim ambas as partes, as que organizam e as que são organizadas. São também uma forma de saber quem é quem, no interior das empresas e das actividades.

Há alguns anos a esta parte, um grande grupo internacional decidiu construir a sua própria grelha. Não que correspondesse à organização das suas empresas ou que a sua actividade fosse exclusiva, mas porque permitia, sobretudo, desorganizar os organizados e fazer o que lhe apetecia sem dar satisfações a ninguém. Nasceu assim, no interior das entidades empresariais do grupo, um sistema de bandas. Eram cinco essas bandas.

Antes de mais, começava a organização pela Banda de Música, onde se concentrava um minúsculo grupo de privilegiados. Eram, no sistema verbal das bandas, os mais-que-perfeitos, os intocáveis, os próximos e representantes divinos de um deus sem rosto, por vezes magnânimo, que ritmava um discurso complacente e cantante de «*nós damos*», com algumas variações para «*a empresa dá*». Deveria sempre traduzir-se o «*nós damos*» ou a variante «*a empresa dá*» pela oferta de algo que não lhes pertencia.

Seguia-se então na organização a Banda de Cima, onde apareciam os perfeitos que se aproximavam do céu mas ficavam dependentes de um bom comportamento: saberem acenar com um «sim» no momento certo, nem muito antes, nem depois. Sobretudo não tinham opinião, não contestavam objectivos, mesmo que lhe parecessem errados, e, principalmente, não assumiam responsabilidades, transferindo-as sempre para as bandas abaixo. Viviam, tal como os da Banda de Música, gerindo uma empresa que apenas existia na sua mente desvirtuada.

No terceiro patamar aparecia a Banda do Meio. Por aqui ficavam os que executavam, sustinham a desmotivação que surgia, tentavam adequar à realidade os objectivos

mal planeados, iam sobrevivendo nos encontrões de ordem sem nexos, tentando adequar a empresa imaginada na cabeça das Bandas de cima à realidade da empresa existente nas Bandas de baixo. Aqui e ali, aproximavam-se dos perfeitos; era-lhes concedida a entrada na Banda de Cima, mas sempre sujeita ao seu comportamento adequado. Os deuses da Banda de Música não lhes davam tréguas.

Seguia-se os que eram remetidos para a Outra Banda. Eram os que mais trabalhavam e se esforçavam: os que ouviam o cliente, os que faziam os produtos, os que resolviam os problemas, enfim os que venciam a própria desmotivação para melhor servir o cliente, enquanto eram os mais mal pagos. Aqui se concentravam aqueles que só conheciam o mundo real que lhes entrava pela porta, que se esforçavam para que a empresa produzisse e não soçobrasse perante os desmazelos e os devaneios dos que mandavam. No entanto, os da Outra Banda eram apreciados pelos da Banda de Música e da Banda de Cima e no mundo destes eram vistos como os improdutivos, os malandros, os que passavam o tempo junto às máquinas do Café, os que conversavam muito, os que faltavam demasiado, os que estavam sempre a levantar problemas em vez de trabalhar, digamos, uns inúteis.

Por fim, aparecia na organização os da Banda de Baixo. Eram aqueles que faziam os pequenos trabalhos que ninguém via, mas sem os quais a organização funciona mal e não se vê porquê. Estes eram para as Bandas de cima, aqueles que estavam a mais, os dispensáveis, os que acrescentavam encargos e diminuía os factores de rentabilidade, os facilmente substituíveis; numa frase, os que só atrapalham e aumentam as despesas.

Um dia, este grande grupo internacional vendeu esta ideia das Bandas aos seus concorrentes e foi nesse momento que acrescentaram um anexo ao sistema de organização por bandas: a Banda do Casaco, constituída pelos dirigentes sindicais que aceitassem o sistema das bandas, em contrapartida de, após 20 anos como directores do sindicato sem nada fazerem, regressarem às empresas para serem promovidos e de seguida passarem à reforma.

Nasceu então um novo CCT que, por não servir o propósito, rapidamente se extinguiu e com ele os seus autores. E o grupo internacional foi tocar para outras bandas.

Naturalmente que qualquer parte deste texto que tenha pareças com alguma realidade, é pura coincidência.



# JUNTOS ESTAMOS MAIS SEGUROS

Seguros de Saúde Mutualistas

PROTOCOLO



**MGEN, seguros de saúde solidários e inovadores assentes nos valores da mutualidade!**

- Diferenciação relativamente ao mercado:
- Sem exclusão de doenças graves ou pré-existentes.
- Sem selecção médica (questionário médico ou declaração de saúde).
- Sem limite de idade de adesão e permanência.
- Sem resolução unilateral do contrato.

## Âmbito

O SINAPSA estabeleceu com a MGEN um Seguro de Saúde que será posto à disposição de todos os sócios e que se pode concretizar em duas alternativas de Planos de Saúde, cada um com o seu âmbito de cobertura próprio.

## Beneficiários

Os Planos de Saúde destinam-se exclusivamente aos sócios do SINAPSA, que procederão ao pagamento de cada contrato subscrito.

É concedido aos elementos do agregado familiar dos sócios o direito de adesão a um dos planos do Protocolo.

## Planos de Saúde

O Seguro de Saúde estabelecido com a MGEN é composto pelas diferentes opções de adesão, denominadas Planos de Saúde, cujas características e tarifas constam dos Anexos I e II.

## Condições do Sócio

Para poderem ser consideradas ao abrigo das condições estipuladas neste Protocolo, todas as propostas de adesão individual aos Planos de Saúde devem estar devidamente certificadas pelo SINAPSA, validando desta forma a condição de sócio, bem como a relação familiar existente com os elementos do respectivo agregado familiar.

## Anexo I

Plano SINAPSA - Opção I	COMPARTICIPAÇÃO			CAPITAIS LIMITE	OUTRAS CONDIÇÕES
	Dentro da Rede AdvanceCare	Copagamentos	Fora da Rede		
Hospitalização	100%	100,00 €	50%	25.000,00 €	Limite de k: 6,75€
Assistência Ambulatória	100%		50%	1.000,00 €	(a) Remanescente a cargo do segurador Franquia Anual (Rede/Fora Rede): 60,00€ Fora da Rede: Reembolso máximo por consulta: 35,00€
Consulta	(a)	15,00 €			
Consultas ao Domicílio	(a)	17,50 €			
Consultas Atendimento Permanente	(a)	35,00 €			
Exames - Ecografias	(a)	15,00 €			
Exames - TAC	(a)	25,00 €			
Exames - Ressonância Magnética	(a)	62,50 €			
Fisioterapia	(a)	20%		400,00 €	
Outros Exames e Tratamentos	(a)	20%			
Rede de Bem Estar	<input checked="" type="checkbox"/>				Acesso à Rede Bem-Estar a preços convencionados
Assistência Médica Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>				

SINAPSA -OPÇÃO 1																	
Escalão	? 1	2-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	> 75
Prémio Anual	316,12 €	209,42 €	171,93 €	150,74 €	165,38 €	180,79 €	310,60 €	210,96 €	263,09 €	200,18 €	378,91 €	284,66 €	453,64 €	364,66 €	468,27 €	560,21 €	792,87 €
Prémio Mensal	26,34 €	17,45 €	14,33 €	12,56 €	13,78 €	15,07 €	25,88 €	17,58 €	21,92 €	16,68 €	31,58 €	23,72 €	37,80 €	30,39 €	39,02 €	46,68 €	66,07 €

## Anexo II

Plano SINAPSA - Opção II	COMPARTICIPAÇÃO			CAPITAIS LIMITE	OUTRAS CONDIÇÕES
	Dentro da Rede AdvanceCare	Copagamentos	Fora da Rede		
Hospitalização	100%	100,00 €	50%	25.000,00 €	Limite de k: 6,75€
Assistência Ambulatória	100%		50%	1.000,00 €	(a) Remanescente a cargo do segurador Franquia Anual (Rede/Fora Rede): 60,00€ Fora da Rede: Reembolso máximo por consulta: 35,00€
Consulta	(a)	15,00 €			
Consultas ao Domicílio	(a)	17,50 €			
Consultas Atendimento Permanente	(a)	35,00 €			
Exames - Ecografias	(a)	15,00 €			
Exames - TAC	(a)	25,00 €			
Exames - Ressonância Magnética	(a)	62,50 €			
Fisioterapia	(a)	20%		400,00 €	
Outros Exames e Tratamentos	(a)	20%			
Estomatologia	100%			500,00 €	Franquia Anual Rede / Reembolso: 45,00€ (a) Remanescente a cargo do segurador
Consultas e Tratamentos	(a)	15,00 €	50%		
Aparelhos e Próteses estomatológicas	(a)	50,00 €	50%		
Próteses e Ortóteses				1.000,00 €	Franquia anual: 50,00€ Ortóteses oculares: de 2 em 2 anos
Armações	-		70%	100,00 €	
Lentes Graduadas	-		70%	200,00 €	
Lentes de Contacto	-		70%	150,00 €	
Auditivas	-		70%	200,00 €	
Rede de Bem Estar	<input checked="" type="checkbox"/>				Acesso à Rede Bem-Estar a preços convencionados
Assistência Médica Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>				

SINAPSA -OPÇÃO 2																	
Escalão	?1	2-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	> 75
Prémio Anual	317,53 €	240,11 €	203,00 €	251,41 €	259,75 €	277,99 €	440,54 €	308,42 €	430,65 €	325,49 €	508,85 €	472,13 €	637,38 €	545,19 €	706,84 €	851,42 €	1.216,59 €
Prémio Mensal	26,46 €	20,01 €	16,92 €	20,95 €	21,65 €	23,17 €	36,71 €	25,70 €	35,89 €	27,12 €	42,40 €	39,34 €	53,11 €	45,43 €	58,90 €	70,95 €	101,38 €



Por e-mail ou telefone, esclareça as suas dúvidas  
para mais informações  
contacte a Europamut:

21 388 93 75  
92 752 28 85

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

MUT S.A | Rua Castilho, nº 39, 12ª A - 1250-068 Lisboa - PORTUGAL | Email. [comercial@europamut.pt](mailto:comercial@europamut.pt)

As propostas de adesão devem ser entregues  
ou enviadas ao SINAPSA

22 207 66 20

[geral@sinapsa.pt](mailto:geral@sinapsa.pt)  
[www.sinapsa.pt](http://www.sinapsa.pt)

# O SINAPSA sempre a pensar em Si

## 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 t 22 2076620 f 22 2052216 @ geral@sinapsa.pt

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

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