

Alcanena 21 de junho de 2019.

Pel' Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Nuno Paulo Fernandes de Carvalho, mandatário.

Jimmy Frazão, mandatário.

Pel'A - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.

Ezequiel Olímpio Batista Justino, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes;

SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 23 de julho de 2019, a fl. 102 do livro n.º 12, com o n.º 186/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Europ Assistance - Companhia Portuguesa de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designada por AE, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Europ Assistance - Companhia Portuguesa de Seguros, SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente AE abrange uma empresa e cerca de 343 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

Cláusula 2.^a

(Vigência, revisão e denúncia)

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente, por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 30 dias para a tabela salarial e subsídio de refeição e de 60 dias para a restante matéria, em relação ao termo de vigência inicial ou renovada, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

5- Após a caducidade e até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os previstos na lei.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-se-ão até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, os efeitos previstos neste AE sobre:

- Promoções e progressão salarial - cláusula 6.^a
- Trabalho por turnos - cláusula 21.^a
- Duração das férias - cláusula 22.^a
- Dispensas no Natal e Páscoa - cláusula 25.^a
- Subsídio de refeição - cláusula 32.^a
- Prémio de carreira e licença com retribuição - cláusula 38.^a
- Complemento do subsídio por doença - cláusula 39.^a
- Seguros de saúde e de vida - cláusulas 40.^a e 41.^a
- Plano individual de reforma - cláusula 44.^a

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 3.^a

(Classificação profissional)

1- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, como referência, as categorias e os grupos profissionais constantes do anexo I, bem como os respetivos níveis e graus salariais, e ainda tendo em conta as funções efetivamente exercidas, experiência, complexidade e retribuição.

2- A retribuição base mensal é fixada pela empresa tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para o nível e, se for caso disso, nível e grau salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

3- As remunerações (margens livres), para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas, por efeitos de aumentos salariais futuros, até ao limite de:

- a) 50 %, para os níveis salariais de 4 a 8;
- b) 100 % para os níveis salariais de 1 a 3.

Cláusula 4.^a

(Avaliação de desempenho)

1- A empresa poderá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

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

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação e dos objetivos individuais, que devem ser precisos, quantificáveis, claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objetivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pela empresa, que deverá ser ímpar, e composta por 3 elementos, sendo que um desses elementos deve ser representante dos trabalhadores.

3- As reclamações devem ser interpostas por escrito e fundamentadas no prazo de 15 dias, a contar da data de conhecimento da avaliação. A comissão tomará a decisão e efetuará

a respetiva comunicação ao recorrente no prazo máximo de 30 dias, a partir da data da receção da reclamação.

4- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

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

6- O trabalhador recorrente deverá ser ouvido pela comissão de recurso sempre que esta assim o entenda.

Cláusula 5.^a

(Estágios de ingresso)

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que não poderá exceder 15 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível ou grau mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo este valor ser inferior à remuneração mínima mensal legalmente garantida.

3- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador nas categorias dos grupos profissionais de técnico e operacional por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

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

Cláusula 6.^a

(Promoções e progressão salarial)

1- As promoções e progressões salariais nos grupos correspondentes às categorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria e na empresa.

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional, assistente operacional e técnico que, decorridos dez anos de efetiva prestação de trabalho contados desde a data de admissão na empresa, e que não tenham sido promovidos ao nível ou grau salarial superior, têm direito a promoção na carreira ou a um acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acumulado não inferior a 10 % do valor mínimo obrigatório do nível ou grau salarial onde se encontra inserido, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) Terem obtido em seis anos daqueles dez um valor médio igual ou superior a 65 % do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela empresa;

b) Terem obtido um valor não inferior a 60 % do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução na carreira, no nível ou grau salarial.

3- A empresa não é obrigada a efetuar o acréscimo salarial por efeito de disposto no número anterior, se o valor acumulado das progressões salariais, por mérito, já for igual ou superior ao acréscimo de 10 % referido no número anterior.

4- Em prejuízo do disposto no número dois, os anos de avaliação negativa não serão considerados para a contagem dos períodos referidos no número dois, contagem essa que se suspende nesses anos.

Cláusula 7.^a

(Princípios gerais da formação profissional)

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução, e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para o desenvolvimento e produtividade da empresa;

c) Adaptar-se às 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) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

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

3- É da responsabilidade da empresa assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador, ou estar relacionada com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua.

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

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

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

9- O crédito de horas tem de ser utilizado pelo trabalhador em ações de formação no âmbito do exercício das suas

funções.

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

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

(Mobilidade geográfica)

1- A empresa pode transferir justificadamente qualquer trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 50 kms à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- A empresa 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.

3- A empresa deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respetivos delegados sindicais se estiverem envolvidos trabalhadores, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de atividade da empresa ou de estabelecimento desta.

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

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

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

5- Em caso de transferência do trabalhador que o obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, a empresa deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, exceto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

6- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número 1 da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 9.^a

(Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1- A empresa pode, quando o interesse fundamentado o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma du-

ração inicial de seis meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos da empresa que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

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

Cláusula 10.^a

(Transferência por motivo de doença)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo de doença, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços da medicina do trabalho da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que a empresa tenha um posto de trabalho disponível 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- O trabalhador manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 11.^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 interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou na situação de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição

base mensal e a retribuição base mensal do nível ou grau de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no efetivo 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 fica definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 12.^a

(Teletrabalho)

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

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado à empresa a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual à empresa, o trabalhador retomar as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 13.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia, 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- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas e/ou empresas jurídica, económica, associadas ou dependentes daquela, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns e ligadas à empresa outorgante do AE, 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 ou cessionárias, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção

do cessionário, mantendo o vínculo contratual inicial com o empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

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

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

(Duração do trabalho e organização dos horários)

1- A duração do trabalho é, em termos médios, de 35 horas por semana, 7 horas por dia e prestado cinco dias por semana de segunda-feira a domingo.

2- Aos trabalhadores que não prestem serviço em regime de turnos ou com descanso semanal rotativo a duração do trabalho é de 35 horas por semana, 7 horas por dia e prestado cinco dias por semana de segunda a sexta-feira.

3- Os tipos de horários praticáveis, nos termos que forem fixados pela empresa são, entre outros, os seguintes:

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;

b) Horário flexível - aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

c) Horário por turnos - aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

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

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

6- 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 17.^a

(Regimes de tempo de trabalho específico)

1- A empresa poderá instituir um regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado até um limite de 1 hora diária e 5 horas semanais, sendo que este acréscimo tem por limite as 200 horas anuais.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo será efetuada pelas seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou concessão de um dia ou meio-dia descanso semanal; e/ou aumento do período de férias; e, em alternativa o trabalhador pode optar pelo pagamento em dinheiro.

3- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa ao trabalhador interessado com uma antecedência mínima de 7 dias.

4- As compensações da prestação do trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

5- A aferição do período normal de trabalho deverá em média corresponder a 35h semanais, por referência ao ano civil.

6- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %, entre os meses de janeiro a abril do ano civil seguinte.

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 profissionais de gestão de topo, gestão intermédia, técnico e operacional, excluindo-se dentro deste grupo o assistente operacional.

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

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 35.^a

Cláusula 19.^a

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao ser-

vição 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 aos regimes 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 prestado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

3- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos por hora ou fração subsequente:

a) 45 % na primeira hora ou fração desta e 57,50 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 70 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, em período diurno.

4- Quando o trabalho suplementar for prestado no período noturno será ainda acrescido do valor fixado para o subsídio noturno.

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

Cláusula 21.^a

(Trabalho por turnos)

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

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

b) No turno coincidente com o período noturno, o intervalo de descanso poderá ser reduzido para 30 minutos, e incluído no tempo de trabalho;

c) O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal;

d) Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão descanso semanal ao sábado e ao domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas;

e) Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turno ou com descanso semanal rotativo têm direito a um subsídio no valor de 65 € (sessenta e cinco euros) por cada mês de efetiva prestação de trabalho nesse regime, sendo que sempre que realizado em período noturno têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turno;

f) Aos trabalhadores por turnos, que decorrente da aplicação de anteriores IRCT aplicados à empresa, tenham uma componente de suplemento por turnos, não se aplica o dis-

posto na alínea e) desta cláusula, mantendo-se o regime anterior;

g) A compensação prevista na alínea e) e f) da presente cláusula, referente à prestação de trabalho em regime de turnos e de descanso semanal rotativo, nos termos das alíneas indicadas, e o acréscimo remuneratório de prestação de trabalho noturno previsto na alínea e) da presente cláusula apenas serão devidos se essas condições de prestação de trabalho se verificarem, deixando de ser atribuídos caso essas condições cessem.

CAPÍTULO IV

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 22.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o acréscimo de dias eventualmente determinado por lei, até o limite de 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 da 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- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 23.^a

(Interrupção do período de férias)

1- O gozo de 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 à empresa.

2- Para efeito do número anterior, e desde que a empresa seja informada das ocorrências verificadas, considera-se que as férias serão interrompidas, nas seguintes situações:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge ou equiparado àquele, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, madrastas, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, ou a este equiparado, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador ou a este equiparado;

e) Licença parental em qualquer das modalidades previs-

tas na lei, por todo o período de duração destas;

f) Licença em situação de risco clínico da gravidez, por todo o período de duração desta;

g) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período da duração desta;

h) Licença por adoção, por todo o período de adoção desta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4- Terminados os períodos de interrupção referidos no número um, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, salvo oposição fundamentada da empresa comunicada antecipadamente ao trabalhador.

Cláusula 24.^a

(Feriados)

1- Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes: 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 (Natal).

2- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados, a título de feriados, a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da capital de distrito onde se situa o local de trabalho do trabalhador.

Cláusula 25.^a

(Dispensas no Natal e Páscoa)

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

2- Aos trabalhadores que tenham de prestar serviço nestas datas, com vista a garantirem os serviços mínimos, as dispensas serão asseguradas, posteriormente, em data a acordar com a entidade empregadora.

CAPÍTULO V

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 26.^a

(Princípios gerais)

1- As instalações da empresa deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a saúde, 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 a empresa proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e os 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 da empresa, quando sejam, por esta, autorizados.

Cláusula 27.^a

(Medicina no trabalho)

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

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

3- Salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador, a empresa deve promover a realização dos seguintes exames médicos:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopia;

d) Análise sumária de urina;

e) Outros que sejam recomendados pelos serviços de medicina no trabalho.

4- Os exames referidos no número anterior serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5- Caso a empresa não cumpra o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se deva verificar a realização de exames médicos, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de trinta dias.

CAPÍTULO VI

Atividade sindical

Cláusula 28.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e da comissão sindical, legitimados por comunicação do sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais da associação sindical, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

d) Dispor, nos termos da lei, do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas da direção sindical, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissão sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho dos trabalhadores participantes, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei, e que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do presente AE 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 29.^a

(Trabalhadores delegados sindicais)

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 30.^a

(Quotização sindical)

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

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

CAPÍTULO VII

(Retribuição, outras prestações patrimoniais, seguros e outros abonos)

Cláusula 31.^a

(Retribuição)

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Retribuição base mensal: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo profissional, categoria, nível e, se for caso disso, grau salarial em que se enquadra o trabalhador;

b) Retribuição base anual: o somatório das retribuições base mensais, auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a título de subsídio de férias e subsídio de Natal;

c) Retribuição efetiva mensal: constituída pela retribuição base mensal, acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma (PIR), bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição.

d) Retribuição efetiva anual: o somatório das retribuições efetivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 32.^a

(Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo II.

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 deslocar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pela mesma o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 16.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 33.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias será pago na data em que o trabalhador inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo a empresa optar por

pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio de férias 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 na cláusula 22 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 34.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição base mensal 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 35.^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:

2- *a)* 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

3- *b)* 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

4- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

5- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia da empresa, comunicada com a antecedência mínima de 3 (três) meses.

Cláusula 36.^a

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- A empresa pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da empresa, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos

fixados no anexo III.

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

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores, poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, mediante a apresentação de documentos comprovativos.

5- 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 III.

Cláusula 37.^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 III.

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 a empresa, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 38.^a

(Prémio de carreira e licença com retribuição)

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a remuneração do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições:

a) Não ter dado mais do que 20 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;

b) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional do referido período de cinco anos.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados, em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição pode ser substituída pelo paga-

mento de um prémio pecuniário de valor idêntico à da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

5- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

- a) Inexistência de faltas injustificadas;
- b) Inexistência de sanções disciplinares.

6- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção de:

- a) As justificadas, até quatro por ano;
- b) As dadas por morte de filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

7- As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa, dias de nojo, atividade sindical, licença de casamento e parentalidade, cumprimento de obrigações legais e estatuto de trabalhador estudante não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 6.

8- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência 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 pagamento do prémio pecuniário.

Cláusula 39.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- A empresa está obrigada a pagar ao trabalhador, quando doente ou na situação de doença, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos Serviço Nacional de Saúde (baixa por doença), um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva e o subsídio de doença que for concedido pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O disposto do número anterior aplicar-se-á, também, aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica e ainda nos casos de licença parental inicial e licença parental exclusiva ao pai.

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

4- A empresa 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- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador au-

feriria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

6- Caso os serviços da Segurança Social paguem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo máximo de 8 dias após o seu recebimento;

7- No caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador, para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, a empresa deixará de estar obrigada relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave;

8- O adiantamento efetuado pela empresa, ao trabalhador, do subsídio de doença ou outros devidos pela Segurança Social, nos termos desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a empresa compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

Cláusula 40.^a

(Seguro de saúde)

1- A entidade abrangida pelo presente AE fica obrigada 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 IV.

Cláusula 41.^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 e, 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.

Cláusula 42.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente «*in itinere*» ou de doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

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

3- No caso de doença profissional, o trabalhador encontra-se ainda sujeito ao disposto nos números 6 a 8 da cláusula 39.^a

Cláusula 43.^a

(Apoio escolar e pré-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 menores a seu cargo, em idade escolar, inscritos ou matriculados em berçário, creche, infantário, ou estabelecimento de ensino pré-escolar, básico, secundário, ou de ensino especial, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma participação anual para despesas do educando.

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

a) Berçário, creche, infantário, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 40,00 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 70,00 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (7.º a 12.º anos): 110,00 €.

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

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso do educando frequentar o ensino especial;

b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, um subsídio, uma participação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade.

4- Quando os pais ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores da empresa, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais ou padrinhos civis, não reúnam as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

5- A empresa, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos

exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a empresa colocará à disposição do trabalhador até ao final do mês de novembro a respetiva participação.

CAPÍTULO VIII

(Plano de poupança e pré-reforma)

Cláusula 44.^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, com contratos de trabalho, desde cumpridos os pressupostos da cláusula 45.^a, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo V deste AE.

3- No âmbito do presente AE será instituída uma comissão de acompanhamento do Plano de Pensões para verificação do seu cumprimento e gestão do respetivo fundo, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela previstos.

Cláusula 45.^a

(Início das contribuições)

A primeira contribuição anual da empresa para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á, no ano em que o trabalhador complete 3 anos de serviço efetivo na empresa.

Cláusula 46.^a

(Pré-reforma)

1- Os acordos de pré-reforma devem ser efetuados por escrito e conter:

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;

f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice, sem qualquer penalização.

3- A contribuição da empresa para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador.

CAPÍTULO IX

(Disposições finais e transitórias)

Cláusula 47.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por 6 representantes, sendo que 3 são representantes da empresa signatária deste AE e os restantes 3 são indicados pelas associações sindicais outorgantes e com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

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- A comissão paritária elaborará na primeira reunião o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 48.^a

(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)

1- Os direitos e os efeitos decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores que não forem expressamente ressalvados cessam com a entrada em vigor do presente AE por este ser considerado globalmente mais favorável.

2- Com a entrada em vigor do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição anual efetiva nem da retribuição base mensal auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

3- Com o presente AE cessa a aplicação do 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 a esta empresa subscritora e aos trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 49.^a

(Reclassificação profissional)

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores será efetuada tendo por referência as tabelas de correspondência constantes dos anexos VI e VII.

2- Sempre que a categoria profissional do trabalhador ao abrigo do anexo I deste AE envolva diferentes graus, o trabalhador será enquadrado:

a) No grau cujo valor salarial mínimo obrigatório coincida com a retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação, ou

b) Não existindo a coincidência prevista na alínea anterior, no grau cujo valor mínimo obrigatório seja imediatamente inferior à retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação.

3- Sempre que o trabalhador com contrato de trabalho em vigor à data de início de produção de efeitos do presente AE, passe a dispor, em virtude do enquadramento previsto nos números anteriores, de retribuição base superior ao valor salarial mínimo obrigatório da categoria e grau (se aplicável) que lhe correspondam, o mesmo beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e grau (se aplicável) sempre que ocorra revisão da tabela salarial do anexo II.

4- Para efeitos de progressão salarial prevista na cláusula 6.^a conta-se todo o período de antiguidade na empresa.

Cláusula 50.^a

(Produção de efeitos da tabela salarial, do subsídio de refeição, prémio de carreira, licenças, promoções e licença com retribuição)

1- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo II do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

2- O prémio de carreira e a licença com retribuição previstos na cláusula 38.^a do presente AE, produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

Cláusula 51.^a

(Anterior prémio de antiguidade)

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

Cláusula 52.^a

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador, dever-se-á entender que ela abrange trabalhadores de ambos os sexos.

ANEXO I

A - Grupos profissionais, categorias, funções e nível salarial

Grupo	Categoria	Descrição	Grau	Nível salarial
Gestão de topo	Diretor Coordenador Diretor	Define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pelas direções que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão. Reporta diretamente ao CEO e/ou administração.	—	1
Gestão intermédia	Diretor adjunto	Colabora na definição e execução das políticas e objetivos operacionais a alcançar pela (s) área (s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo, em princípio, gerir equipas. Reporta diretamente a um diretor.	—	2
	Gestor comercial	Executa e assume responsabilidade pelas atividades que lhe estão cometidas, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos e enquadrar equipas.	—	3
	Gestor técnico			
	Gestor operacional			
Técnicos	Técnico	Executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda gerir funcionalmente uma equipa de técnicos.	IV	4
			III	
			II	
			I	
Operacionais	Coordenador operacional	Executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	II	5
			I	
	Especialista operacional	Executa atividades predominantemente de natureza operacional, comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	III	6
			II	
			I	
	Assistente operacional	Executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	III	7
			II	
I				
Apoio	Auxiliar geral	Executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	—	8

B - Estrutura de qualificação de funções**1- Quadros superiores**

Diretor coordenador
Diretor

1 ou 2- Quadros superiores ou médios

Diretor adjunto;
Gestor comercial
Gestor técnico
Gestor operacional

2- Quadros médios

Coordenador operacional

3- Profissionais altamente qualificados

Técnico

4- Profissionais qualificados

Especialista operacional

4 ou 5- Profissionais qualificados ou semiqualeificados

Assistente operacional

5- Profissionais semiqualeificados

Auxiliar geral

ANEXO II

Tabela salarial e subsídio de refeição**A - Tabela salarial:**

Retribuição base mensal			
Nível salarial	Grau	Valor mínimo obrigatório	Valor mínimo obrigatório
		2019	2020
1- Diretor	—	2 048,60 €	2 075,23 €

2- Diretor adjunto	-	1 831,49 €	1 855,30 €
3- Gestor	-	1 623,38 €	1 644,48 €
4-Técnico	IV	1 331,28 €	1 348,59 €
	III	1 210,26 €	1 225,99 €
	II	1 100,22 €	1 114,52 €
	I	979,21 €	991,94 €
5- Coordenador operacional	II	1 297,90 €	1 314,78 €
	I	1 179,89 €	1 195,23 €
6- Especialista operacional	III	1 099,84 €	1 114,14 €
	II	1 006,68 €	1 019,77 €
	I	906,02 €	917,80 €
7- Assistente operacional	III	968,31 €	980,90 €
	II	880,27 €	891,71 €
	I	821,38 €	832,06 €
8- Auxiliar geral	-	700,71 €	709,82 €

B - Subsídio de refeição:

Subsídio diário de refeição para 2019 e 2020 (cláusula 32.^a): 10,00 €.

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 36. ^a número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	73,00 €
Refeição isolada	11,75 €
Dormida e pequeno-almoço	49,50 €
Cláusula 36. ^a número 5 - Valor por km	0,40 €
Cláusula 37. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	148,91 €

ANEXO IV

Condições de referência do seguro de saúde

Coberturas	Capitais/copagamentos/franquia
Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 000,00 €/ano
Franquias e co pagamentos máximos	Internamento: 100 €/sinistro ambulatório:copagamento: 15 €/sinistro Franquia: 60 €/ano

Medicamentos	300 € 80 % da comparticipação Franquia de 3 €/por receita
Estomatologia	400 € Rede: Copagamento de 13 € por consulta Fora de rede: Franquia por anuidade de 30 €/por pessoa
Próteses e ortóteses	200 € Limite por anuidade, em anuidades alternadas, por pessoa em ortóteses Oculares de 150 €
Períodos de carência	Não aplicáveis

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;

iii) Os copagamentos e franquias são a cargo da pessoa segura.

ANEXO V

Plano Individual de Reforma (PIR)

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 44.^a, a empresa efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

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

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela empresa com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitaliza-

do nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre as categorias profissionais do acordo coletivo de trabalho para atividade seguradora publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016 e as categorias profissionais deste AE

ACT 2016			AE EA			
Grupo	Categoria	Banda salarial	Grupo	Categoria	Nível salarial	Grau de correspondência
Dirigente	Diretor	A	Gestão de topo	Diretor, diretor coordenador	1	-
Gestor	Gestor comercial	B	Gestão intermédia	Diretor adjunto ou gestor	2 ou 3	-
	Gestor técnico					-
	Gestor operacional					-
Técnico	Técnico	C	Técnico	Técnico	4	I, II, III, IV
Operacional	Coordenador operacional	D	Operacional	Coordenador operacional	5	I, II
	Especialista operacional	E		Especialista operacional,	6	I, II, III
	Assistente operacional	F		Assistente operacional	7	I, II, III
Apoio	Auxiliar geral	G	Apoio	Auxiliar geral	8	-

ANEXO VII

Tabela de correspondência entre as categorias profissionais do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias profissionais deste AE

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Retribuição base de referência	Grau de correspondência
Escriturário	IX	Operacional	Especialista operacional	963,57 €	II
Escriturário	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €	III

Lisboa, 5 de julho 2019.

Pela Europ Assistance - Companhia Portuguesa de Seguros, SA:

Susana Maria dos Santos Alves, na qualidade de mandatária.

Paula Cristina Domingues do Nascimento Fachadas Vargas Teixeira, na qualidade de mandatária.

João Ribeiro Saraiva e Sousa, 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.

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

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Elisabete Dourado da Silva Lima, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da direção.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 2.ª vice-presidente da direção.

Patrícia Alexandra Silva Bento Caixinha, na qualidade de vogal da direção.

Lina Maria Pereira da Silva, na qualidade de mandatária - Advogada.

Depositado em 29 de julho de 2019, a fl. 103 do livro n.º 12, com o n.º 192/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.ª e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.ª, CAE 10510 - Indústria de leite e derivados e 10320 - Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 173 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2- O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019 e serão revistas anualmente.

4- A denúncia deste AE é possível a qualquer momento, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate duma revisão global do acordo ou de revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respetivamente.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

6- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

7- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8- Se não houver resposta ou esta se não conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no número 6.

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão