SINAPSA

SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS
DE SEGUROS E AFINS

AE CARAVELA

CARAVELA - COMPANHIA DE SEGUROS S.A.

ÍNDICE

CAPÍTULO I
Âmbito e Vigência

Clª 1.ª - Âmbito territorial 1
Clª 2.ª - Âmbito pessoal 1
Clª 3.ª - Vigência, revisão e denúncia 1

CAPÍTULO II
Enquadramento e formação profissional

Clª 4.ª - Classificação profissional 3
Clª 5.ª - Avaliação de desempenho 4
Clª 6.ª - Estágios de ingresso 5
Clª 7.ª - Progressão salarial 5
Clª 8.ª - Outras promoções 6
Clª 9.ª - Princípios gerais da formação profissional 6

CAPÍTULO III
Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Clª 10.ª - Mobilidade geofráfica 8
Clª 11.ª - Mobilidade funcional temporária e definitiva 8
Clª 12.ª - Interinidade de funções 9
Clª 13.ª - Transferência por motivo de saúde 10
Clª 14.ª - Teletrabalho 11
Clª 15.ª - Comissão de serviço 12
Clª 16.ª - Cedência ocasional de trabalhadores 12
Clª 17.ª - Pluralidade de empregadores 13

CAPÍTULO IV
Duração e organização do tempo de trabalho

Clª 18.ª - Duração do trabalho e organização de horários 13
Clª 19.ª - Isenção de horário de trabalho 14
Clª 20.ª - Tolerância de ponto 15
Clª 21.ª - Trabalho suplementar 15
Clª 22.ª - Trabalho por turnos 15
Clª 23.ª - Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral 16

CAPÍTULO V
Férias, faltas e interrupção do trabalho

Clª 24.ª - Duração das férias 16
Clª 25.ª - Faltas 17
Clª 26.ª - Interrupção do período de férias 18
Clª 27.ª - Feriados 19
Clª 28.ª - Dispensasl 19
Clª 29.ª - Ausência por aplicação de medida de coação penal 19
Clª 30.ª - Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal 20

CAPÍTULO VI
Segurança e saúde no trabalho

Clª 31.ª - Princípios gerais 21
Clª 32.ª - Comissão de segurança e saúde no trabalho 22
Clª 33.ª - Atribuições e funcionamento 22
Clª 34.ª - Medicina no trabalho 23

CAPÍTULO VII
Actividade sindical

Clª 35.ª - Actividade sindical 24
Clª 36.ª - Dirigentes sindicais 25
Clª 37.ª - Delegados sindicais 25
Clª 38.ª - Quotização sindical 26

CAPÍTULO VIII
Retribuição, seguros e outros abonos

Clª 39.ª - Retribuição 26
Clª 40.ª - Subsídio de Refeição 27
Clª 41.ª - Subsídio de Férias 27
Clª 42.ª - Subsídio de Natal 28
Clª 43.ª - Retribuição por isenção de horário de trabalho 28
Clª 44.ª - Pagamento de despesas de serviço em Portugal 28
Clª 45.ª - Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro 29
Clª 46.ª - Prémio de permanência 29

Clª 47.ª - Complemento de subsídio por doença 31
Clª 48.ª - Seguro de saúde 32
Clª 49.ª - Seguro de vida 33
Clª 50.ª - Indemnização por factos ocorridos em serviço 33
Clª 51.ª - Condições nos seguros próprios 34
Clª 52.ª - Quebras de caixa 34
Clª 53.ª - Apoio escolar 34

CAPÍTULO IX
Plano de poupança e pré-reforma

Clª 54.ª - Plano individual de reforma - PIR 36
Clª 55.ª - Início das contribuições 36
Clª 56.ª - Pré-reforma 36

CAPÍTULO X
Disposições finais e transitórias

Clª 57.ª - Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador 37
Clª 58.ª - Reformados até 31 de Dezembro de 2011 37
Clª 59.ª - Comissão paritária 38
Clª 60.ª - Anterior sistema de prémios de antiguidade 38
Clª 61.ª - Anteriores suplementos de retribuição 38
Clª 62.ª - Cessação de efeitos da regulamentação colectiva anterior 38
Clª 63.ª - Igualdade de tratamento e não discriminação 39
Clª 64.ª - Linguagem inclusiva 39
Clª 65.ª - Produção de efeitos 39

ANEXO I - A

Grupos profissionais, categorias, funções e bandas salariais 40

ANEXO I - B

Estrutura de qualificação de funções 41

ANEXO II

Tabela salarial e subsídio de refeição 41

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária 42

ANEXO IV

Condições de referência do seguro de saúde 42

ANEXO V

Plano individual de reforma - PIR 44

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre as categorias do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, N.º 32, de 29 de Agosto de 2008 e as categorias deste AE 45

ANEXO VII

Convenção de arbitragem 50

CAPÍTULO I
Âmbito e Vigência

Clausula 1.ª
(Âmbito territorial)

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se aos estabelecimentos da Caravela- Companhia de Seguros, SA sitos no território nacional e em todas as áreas em que esta exerça a sua atividade seguradora.

Clausula 2.ª
(Âmbito pessoal)

1. Este AE obriga a Caravela e os seus trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, filiados nos sindicatos subscritores.

2. Beneficiam ainda do presente AE os ex-trabalhadores da Caravela cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE.

3. Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente AE, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

4. Estima-se que sejam abrangidos pelo presente AE um total de 149 trabalhadores.

Clausula 3.ª
(Vigência, revisão e denúncia)

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

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária (anexos II e III) serão revistas, anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3. 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.

4. Havendo denúncia do presente AE, quer parcial quer global, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando todas as fases processuais admissíveis legalmente.

5. Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.

6. A falta de adesão à arbitragem voluntária, por parte do requerido, mantém em vigor a presente convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7. O disposto no número anterior não se aplica quando o requerente não chegue a acordo quanto à indicação do árbitro de parte, nos termos do disposto do número 4 do anexo VII.

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

9. Para os efeitos previstos nos números 4 e 5 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo VII, o qual faz parte integrante do presente AE.

10. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, em caso de cessação do presente AE manter-se-ão, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo mínimo de 18 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste AE sobre:

a) Progressão salarial - Cláusula 7.ª;
b) Trabalho por turnos - Cláusula 22.ª;
c) Duração das férias - Cláusula 24.ª;

d) Dispensas - Cláusula 28.ª;
e) Atividade sindical - Cláusula 35.ª;
f) Dirigentes sindicais - Cláusula 36.ª;
g) Delegados sindicais - Cláusula 37.ª;
h) Subsídio de refeição - Cláusula 40.ª;
i) Prémio de permanência - Cláusula 46.ª;
j) Complemento do subsídio por doença - Cláusula 47.ª;
k) Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 48.ª e 49.ª;
l) Apoio escolar - Cláusula 53.ª;
m) Plano individual de reforma - Cláusula 54.ª

CAPÍTULO II
Enquadramento e formação profissional

Clausula 4.ª
(Classificação profissional)

1. Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pela Caravela que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente AE.

2. Na organização interna dos recursos humanos a Caravela adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos profissionais e respetivas bandas salariais constantes do anexo I.

3. A retribuição base mensal é fixada pela Caravela, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para a banda salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador e o referencial para o limite superior constante no mesmo anexo.

4. Sempre que a tabela salarial do anexo II seja revista, a retribuição base mensal do trabalhador será sempre atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou, se for caso disso, à banda salarial que lhe corresponda, mesmo que não aufira a retribuição base correspondente ao respetivo valor mínimo.

5. As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas por efeito de aumentos salariais futuros, designadamente nas rubricas margens livres ou complemento de vencimento, desde que estas detenham natureza absorvível e não exista previsão expressa em contrário seja no AE, seja no contrato de trabalho ou outro documento.

Clausula 5.ª
(Avaliação de desempenho)

1. A Caravela deverá instituir e manter um sistema individual de avaliação de desempenho profissional, o qual procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

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

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação com enfoque nos objetivos da Caravela que devem ser claros, precisos, determináveis 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 composta por três (3) membros, sendo dois deles designados pela empresa e um designado pelos trabalhadores.

3. As reclamações devem ser interpostas no prazo de 15 dias a contar da data do respetivo conhecimento da avaliação, devendo a comissão de recurso decidir fazendo a devida comunicação fundamentada ao recorrente no prazo máximo de 60 dias. Em caso de incumprimento deste prazo e desde que o mesmo não seja imputável ao trabalhador recorrente, a reclamação é deferida tacitamente.

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

5. A comissão de recurso, prevista na alínea c) do número 2, integrará um representante eleito anualmente para o efeito pelos trabalhadores para essa comissão ou, caso tal eleição não ocorra, poderá o trabalhador indicar um representante ad hoc, desde que seja trabalhador da empresa e aceite expressamente essa designação.

6. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

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

Clausula 6.ª
(Estágio de ingresso)

1. O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2. O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior, será o correspondente a 90 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam.

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

4. Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no sector segurador por um período seguido ou interpolado, igual ou superior a 3 anos, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

Clausula 7.ª
(Progressão salarial)

1. As progressões salariais desenvolvem-se dentro das bandas salariais e assentes nos seguintes princípios:

a) Avaliação de desempenho;
b) Situação económica da empresa;
c) Antiguidade na empresa;
d) Formação profissional.

2. Nas bandas salariais D, E, F e G, por cada período de cinco anos a contar da data de entrada em vigor do presente AE, não obstante o disposto no número 1, haverá uma progressão salarial correspondente a 15 % do valor diferencial que se verifique entre o mínimo e o máximo da retribuição base da banda salarial da respetiva categoria, constante na tabela salarial em vigor no momento da progressão.

3. Para efeitos de progressão, esta carece de avaliação de desempenho no período de cinco anos imediatamente anteriores. Sempre que em determinado ano a avaliação seja negativa, o referido ano suspende a contagem para cálculo do período.

4. A Caravela não é obrigada a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto no número 2 se o valor acumulado das progressões salariais por mérito já for igual ou superior ao acréscimo de 15 % referido no número 2.

5. Caso, no mesmo período de cinco anos, o trabalhador registe em dois anos consecutivos, ou em três interpolados, avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada pela empresa, a Caravela fica desonerada do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores desta cláusula e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros da banda salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

Clausula 8.ª
(Outras promoções)

1. São permitidas promoções facultativas, quando baseadas em critérios de valor e de reconhecido mérito, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

2. Os critérios definidos no número anterior estão contemplados no sistema de avaliação de desempenho previsto na cláusula 5.ª.

Clausula 9.ª
(Princípios gerais da formação profissional)

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

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;
c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;
f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2. O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3. É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4. A área de formação contínua é determinada por acordo ou na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador 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 pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

7. O crédito de horas para formação é referido 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. Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação dos trabalhadores e dos delegados sindicais.

CAPÍTULO III
Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Clausula 10.ª
(Mobilidade geográfica)

1. A Caravela pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou área metropolitana quando esta esteja constituída.

2. Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, a Caravela não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 kms à que já percorre no trajeto entre a sua residência permanente, o local de trabalho e o respetivo regresso a casa.

3. A Caravela pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

4. Fora das situações de transferência dentro do mesmo município, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, se os houver, dentro de horários compatíveis, condições de conforto e tempo aceitáveis.

Clausula 11.ª
(Mobilidade funcional temporária e definitiva)

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

2. A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a previsibilidade da sua duração, a qual numa primeira fase, não deverá ser superior a seis meses. Mas, enquanto se mantiverem os motivos invocados pelo empregador, esta alteração de funções poderá manter-se até o limite máximo de um ano.

3. Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador a 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 seis meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

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

6. Os trabalhadores que à data de entrada em vigor deste tenham direito a suplemento devido por exercício das suas funções, mantêm-no, ainda que sejam transferidos para outra função, considerando-se esse suplemento para determinação da remuneração devido pelas funções que passa a exercer.

7. O disposto no número anterior deixa de ter aplicação, se o trabalhador for promovido a categoria ou nível salarial a que corresponda retribuição base ou a retribuição base e suplementos, igual ou superior ou a retribuição base acrescida do suplemento que recebia na situação anterior.

8. Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria superior, exceto nos casos previstos na lei.

9. Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais relativamente a trabalhadores ou sindicalizados.

Clausula 12.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 e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2. O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 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 no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades publicas 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 de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

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

Clausula 13.ª
(Transferência por motivo de saúde)

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

2. Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pela entidade patronal 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 Caravela tenha um posto de trabalho 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.

Clausula 14.ª
(Teletrabalho)

1. A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, seja em regime de permanência, seja em regime de flexibilidade de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente acordo de empresa.

2. O acordo de teletrabalho pode ter duração determinada ou indeterminada.

3. Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita com pelo menos 60 dias de antecedência.

4. Cessando o acordo de teletrabalho nos termos dos números anteriores, e mantendo-se o vínculo contratual à CARAVELA, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

5. Ao trabalhador em regime de teletrabalho são aplicáveis todos os direitos constantes do presente AE e na Lei, com as necessárias adaptações.

6. O acordo a celebrar entre as partes conterá obrigatoriamente, para além de todos os elementos previstos na lei, a identificação do estabelecimento e do Departamento/Direção da Caravela em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

7. Para além da disponibilização dos instrumentos de trabalho, equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho, a empresa deve ainda compensar o trabalhador todas as despesas adicionais decorrentes da prestação das suas funções neste regime, mediante o suporte financeiro das mesmas decorrentes do acréscimo de uso e fruição de energia, em condições normais de mercado.

8. Para compensar o trabalhador pelo acréscimo de despesas adicionais com a

prestação de teletrabalho, nos termos do número anterior, a Caravela reembolsará o trabalhador até aos limites dos valores previstos nos termos dos n.ºs 2, 3 e 6 do Artigo 168.º do Código do Trabalho, majorados em 50 %.

9. O valor a apurar da compensação prevista nos termos do número anterior será pago, mensalmente, após a realização das despesas pelo trabalhador.

10. A Caravela, quando adote regimes de flexibilidade de prestação de trabalho em regime presencial com trabalho à distância, aplicará os números anteriores, com as necessárias adaptações.

11. O trabalhador que preste as suas funções em regime de teletrabalho permanente ou parcial, mantém direito ao subsídio de alimentação e a todos os demais benefícios e direitos contratuais e extracontratuais, não podendo sofrer qualquer tipo de discriminação pelo facto de não se encontrar presencialmente nas instalações da Caravela.

Clausula 15.ª
(Comissão de serviço)

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

Clausula 16.ª
(Cedência ocasional de trabalhadores)

1. A Caravela pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, 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, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

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

3. O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário ou no

caso da pluralidade de empregadores, conforme o previsto na cláusula 17.ª, mas mantém o vínculo contratual inicial com a Caravela 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 no código do trabalho.

Clausula 17.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.

CAPÍTULO IV
Duração e organização do tempo de trabalho

Clausula 18.ª
(Duração do trabalho e organização dos horários)

1. A duração do trabalho semanal é de 35 horas, em termos médios, prestado em princípio todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, de acordo com o regime de adaptabilidade previsto no Código do Trabalho, fixando-se o período de referência em 6 meses.

2. Os tipos de horários praticáveis na Caravela 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 e estão compreendidos normalmente para a generalidade dos trabalhadores entre as 8h00 e as 20h00;
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 de trabalhador;

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

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

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

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

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

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

Clausula 19.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 dirigente, gestor, técnico e operacional.

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

3. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 43.ª.

Clausula 20.ª
(Tolerância de ponto)

1. A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2. A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3. O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível.

Clausula 21.ª
(Trabalho suplementar)

1. Apenas é admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

2. O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, ao limite de 150 horas por ano, mas a partir das 100 horas anuais a respetiva prestação carecerá da aceitação do trabalhador.

3. A prestação do trabalho suplementar é paga nos seguintes termos:
   a) Até às 100 horas anuais, será pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
      i. 75% pela 1ª hora ou fração desta e 100% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
      ii. 125% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.
   b) A partir das 100 horas anuais, o valor referido em cada uma das alíneas anteriores será acrescido de 25%.

4. A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante a redução equivalente do tempo de trabalho ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

Clausula 22.ª
(Trabalho por turnos)

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

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

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

4. Os trabalhadores por turnos que prestem trabalho em período noturno têm direito ao acréscimo de 25 % sobre a remuneração base.

Clausula 23.ª
(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)

1. A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador.

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

3. A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma aos sindicatos outorgantes, prévio à respetiva entrada em vigor.

CAPÍTULO V
Férias, faltas e interrupção do trabalho

Clausula 24.ª
(Duração das férias)

1. O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o

aumento de número de dias previsto na lei, até o limite dos três dias.

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

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

4. 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 do Trabalho.

Clausula 25.ª
(Faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2. São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) As motivadas por falecimento de:
   i. Cônjuge não separado de pessoas e bens e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, filho ou enteado – até 20 dias consecutivos;
   ii. Outros parentes ou afins no 1º grau na linha reta – até 5 dias consecutivos;
   iii. Outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral – até 2 dias consecutivos.
c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
f) As motivadas por acompanhamento de grávida ou luto gestacional, nos termos da lei;
g) As motivadas por deslocação a estabelecimentos de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
h) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;
i) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
k) As demais que por lei forem qualificadas.

3. São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

4. Nos casos de ausência por doença até 3 dias e desde que certificadas pelos serviços do Serviço Nacional de Saúde (SNS), mesmo que mediante autodeclaração do trabalhador sob compromisso de honra, as faltas são consideradas justificadas, sem perda de retribuição, excetuando-se o pagamento do subsídio de refeição, em articulação com o previsto na Cláusula 47ª.

Clausula 26.ª
(Interrupção do período de férias)

1. As férias são interrompidas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:
a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na Cláusula 25ª, n.º 2, alínea b), pelo período máximo ali previsto;
c) Três dias consecutivos em caso de interrupção da gravidez ou luto gestacional do cônjuge ou equiparado do trabalhador;
d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
f) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
g) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador, em situação análoga à dos cônjuges.

3. Terminados os períodos de interrupção referidos no número um, o gozo de férias recomeça pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei, exceto nos casos das alíneas d) a g) em que o gozo do remanescente ocorrerá após o seu termo, mesmo que se verifique no ano seguinte.

Clausula 27.ª
(Feriados)

1. Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados 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.

2. Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes: 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).

Clausula 28.ª
(Dispensas)

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. As empresas podem optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3. Os trabalhadores estarão igualmente dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia de aniversário.

Clausula 29.ª
(Ausência por aplicação de medida de coação penal)

1. A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido

aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pela Caravela e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2. Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador prestar serviço com base em medida de coação penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3. Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de 4 meses, contado do início da aplicação de medida de coação penal preventiva da liberdade.

4. Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

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

Clausula 30.ª
(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)

1. Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medidas de coação impeditivas da prestação de trabalho podem solicitar, à Caravela, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;
e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

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

3. O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:
a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número 2;
b) Cesse o contrato de trabalho;
c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

CAPÍTULO VI
Segurança e saúde no trabalho

Clausula 31.ª
(Princípios gerais)

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

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

3. As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ou limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4. Sempre que a entidade patronal proceda a desinfeções das instalações com

produtos tóxicos, deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5. Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer, fundamentadamente à comissão de segurança e saúde, a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6. Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade da Caravela, quando por esta autorizados.

Clausula 32.ª
(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1. Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho.

2. A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade são indicados pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros. A outra metade é indicada pela Caravela.

3. Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

Clausula 33.ª
(Atribuições e funcionamento)

1. As comissões de segurança têm as seguintes competências:
   a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;
   b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;
   c) Colaborar com a entidade patronal e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;
e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;
f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;
g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

2. As comissões de segurança reúnem ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, serem convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Clausula 34.ª
(Medicina no trabalho)

1. Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pela Caravela 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, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3. A Caravela deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:
a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
b) Rastreio auditivo e visual;
c) Hemoscopias;
d) Análise sumária de urina.

4. Os exames referidos no número anterior deverão ser realizados com a periodicidade seguinte:
a) Rastreio auditivo e visual todos os anos;
b) Os restantes exames serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5. No caso de a Caravela não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se deva verificar a inspeção, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à Caravela, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VII
Actividade sindical

Clausula 35.ª
(Actividade sindical)

1. No exercício legal das suas atribuições, a Caravela reconhece aos sindicatos outorgantes os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

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

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, incluindo remuneração e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

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

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

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

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

dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar no interior da empresa e em local apropriado e no espaço sindical constante do portal eletrónico interno da Caravela, informações de interesse sindical ou profissional, bem como, proceder à respetiva distribuição por correio eletrónico para todos os trabalhadores, em regime de teletrabalho permanente ou parcial, por via de listas de distribuição disponibilizadas pela empresa aos sindicatos outorgantes;

i) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2. Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

Clausula 36.ª
(Dirigentes sindicais)

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

2. Os sindicatos têm o direito de requisitar, em conjunto, com remuneração mensal integral paga pela Caravela, um dirigente, enviando, até 31 de dezembro de cada ano, uma comunicação com a identificação do dirigente sindical requisitado para o ano subsequente.

3. No caso de existirem situações de requisição que colidam com o limite previsto na presente cláusula, será dada prioridade à associação sindical mais representativa na empresa, de acordo com o número de trabalhadores que efetuam o pagamento da quota sindical por desconto na retribuição mensal.

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

Clausula 37.ª
(Delegados sindicais)

1. O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês ou oito horas por mês, se fizer parte de comissão intersindical.

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

Clausula 38.ª
(Quotização sindical)

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

CAPÍTULO VIII
Retribuição, seguros e outro abonos

Clausula 39.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 e categoria em que se enquadra o trabalhador;

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

c) Retribuição efetiva mensal: constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescido 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, o vencimento por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma (PIR), bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas vencimento;

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

Clausula 40.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, 4 (quatro) horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3. Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pela Caravela 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 18.ª, ainda que por referência a tempos médios.

Clausula 41.ª
(Subsídio de férias)

1. O subsídio de férias vence-se na data em que o trabalhador inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo a Caravela optar por pagá-lo antecipadamente.

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

3. Quando o período de férias for inferior ao indicado no número 1 da cláusula 24.ª, 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 vencimento por motivo de faltas.

Clausula 42.ª
(Subsídio de Natal)

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

2. A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

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

Clausula 43.ª
(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1. Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito à retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

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

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

2. O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omisso, por denúncia da Caravela comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

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

Clausula 44.ª
(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1. A Caravela 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 Caravela, 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. Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, a Caravela poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

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

Clausula 45.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 Caravela 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 Caravela consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Clausula 46.ª

(Prémio de permanência)

1. A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo à Caravela, 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 equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, que será pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições cumulativas:

a) Não ter dado mais que 25 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário; e
b) Tiver obtido média positiva nas avaliações de desempenho profissional durante o 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. A atribuição do prémio pecuniário de permanência não é acumulável com a concessão de dias de licença com retribuição, tendo o trabalhador direito ao que se vencer em primeiro lugar no ano de transição de regimes.

5. Existindo acordo entre o trabalhador e a Caravela a licença anual com retribuição pode ser substituída por um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito, entregue através de uma das seguintes alternativas:

a) pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer;
b) por uma contribuição adicional de valor idêntico para apoio infantil e escolar.

6. 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; e

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade ou não seja reincidente.

7. 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 das justificadas, até quatro por ano.

8. As faltas justificadas que decorram de acidente de trabalho ao serviço da empresa, licenças e faltas no âmbito da parentalidade, as dadas por morte de pais, filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, as motivadas por internamento hospitalar causado por doença ou acidente, bem como os 30 dias imediatamente seguintes à alta hospitalar, não são consideradas para efeitos do disposto no anterior número 2.

9. 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, conforme exemplo da tabela seguinte:

Ano de início do contrato de trabalho	Ano de pagamento do prémio
Terminado em 9 ou 4	2024
Terminado em 0 ou 5	2025
Terminado em 6 ou 1	2026
Terminado em 7 ou 2	2027
Terminado em 8 ou 3	2028

Clausula 47.ª
(Complemento de subsídio por doença)

1. A Caravela está obrigada a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços médicos ou serviços do Sistema Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 3 da presente cláusula.

2. O mesmo se aplicará 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.

3. A Caravela 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.

4. Os três primeiros dias com incapacidade temporária para o trabalho, que antecedam os dias subsidiados pela Segurança Social, serão pagos na íntegra pela Caravela, o mesmo se aplicando às situações de autodeclaração pelo trabalhador, emitida pelos serviços digitais do SNS, sob compromisso de honra.

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

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 de 8 dias após o recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

7. O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social, nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a Caravela compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras, quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

8. Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda total ou parcial do subsídio de natal e do subsídio de férias, a Caravela adiantará ao trabalhador o respetivo valor a reembolsar pela Segurança Social.

Clausula 48.ª
(Seguro de saúde)

1. A Caravela 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.

Clausula 49.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;

d) Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

2. As indemnizações a que se referem os números anteriores serão pagas ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3. O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes na empresa, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Clausula 50.ª

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1. Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de

doença profissional, a Caravela garantirá ao seu trabalhador a retribuição efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados.

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

Clausula 51.ª
(Condições nos seguros próprios)

1. Os trabalhadores de seguros, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

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

Clausula 52.ª
(Quebras de caixa)

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2.500,00 € anuais.

Clausula 53.ª
(Apoio 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, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da Caravela uma comparticipação nas despesas escolares do educando.

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

a) Pré-Escolar e 1.º ciclo (1.º a 4.º ano): 100,00 €;
b) 2.º ciclo (5.º e 6.º ano): 100,00 €;
c) 3.º ciclo do ensino secundário (7.º ao 12.º ano): 150 ,00 €;
d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade): 150,00 €.

3. O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de setembro 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, exceto situações de força maior ou devidamente justificadas;
b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação, salvo se este procedimento vier a ser arquivado sem aplicação de qualquer sanção, caso em que o trabalhador terá direito a recebê-la.

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

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

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

CAPÍTULO IX
Plano de poupança e pré-reforma

Clausula 54.ª
(Plano individual de reforma - PIR)

1. Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com contratos de trabalho sem termo, beneficiam de um plano individual de reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual 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.

Clausula 55.ª
(Início das contribuições)

1. A primeira contribuição anual da Caravela para o plano individual de reforma verificar-se-á, para os trabalhadores em efetividade de funções, no ano seguinte àquele em que completem 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa.

2. O trabalhador que inicie a sua atividade profissional na Caravela depois de já ter exercido funções na atividade seguradora, tem direito ao plano individual de reforma, a partir do momento que complete dois anos de antiguidade na empresa.

3. No caso previsto no número 3 desta cláusula, o montante do PIR inicial é acumulado com os valores correspondentes aos dois anos iniciais da sua atividade na Caravela.

Clausula 56.ª
(Pré-reforma)

1. Aos trabalhadores que passarem à situação de pré-reformados aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado 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 atinja a idade normal de acesso à pensão de velhice e a não tiver requerido.

3. A contribuição da Caravela para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

CAPÍTULO X
Disposições finais e transitórias

Clausula 57.ª
(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

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

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

Clausula 58.ª
(Reformados até 31 de Dezembro de 2011)

Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo da banda salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VI do AE ora publicado.

Clausula 59.ª

(Comissão partária)

1. É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por um representante de cada um dos outorgantes, 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. Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Clausula 60.ª

(Anterior sistema de prémios de antiguidade)

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, atribuídos por aplicação de IRCT´s anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Clausula 61.ª

(Anteriores suplementos de retribuição)

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

Clausula 62.ª

(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)

1. O presente AE substitui na íntegra o Acordo de Empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 48, de 29/12/2021 e posteriores alterações publicadas nos Boletins do Trabalho e Emprego, n.º 2 de 15/01/2023 e n.º 30 de 15/08/2023.

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

3. Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da

retribuição efetiva, nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Clausula 63.ª

(Igualdade de tratamento e não discriminação)

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

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

Clausula 64.ª

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste AE se utilize a expressão "trabalhador" ou "trabalhadores", entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e caraterísticas sexuais.

Clausula 65.ª

(Produção de efeitos)

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, exceto se outra data for expressamente acordada entre as partes.

ANEXO I

A - Grupos profissionais, categorias, funções e bandas salariais

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Banda salarial
Dirigente	Director	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	A
Gestor	Gestor comercial	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	B
	Gestor técnico		
	Gestor operacional		
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade queexigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	C
Operacional	Coordenador operacional	É o trabalhador que 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.	D
	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	E
	Assistente Operacional	É o trabalhador que 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.	F
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	G

B - Estrutura de qualificação de funções

1. Quadros superiores
Diretor.

1 ou 2- Quadros superiores ou médios
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 semiqualificados
Assistente operacional.

5. Profissionais semiqualificados
Auxiliar geral.

ANEXO II
Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial para 2025		
Bandas	**Valor mínimo obrigatório**	**Referencial para o limite superior**
A	2 575,36 €	3 920,64 €
B	2 042,88 €	2 997,10 €
C	1 403,22 €	3 037,54 €
D	1 500,88 €	1 713,74 €
E	1 301,58 €	1 697,64 €
F	1 141,47 €	1 426,69 €
G	1 033,00 €	1 436,36 €

B - Subsídio de refeição

Com efeitos a 1 de Janeiro de 2025

2025	13,50 €

ANEXO III
Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas		Valores
Cláusula 44.ª, n.º 2	Valor das despesas de serviço em Portugal:	
	Por diária completa	83,48 €
	Refeição isolada	13,50 €
	Dormida e pequeno-almoço	56,48 €
Cláusula 44.ª, n.º 5	Valor por Km em automóvel ligeiro próprio	0,44 €
Cláusula 45.ª	Valor Diário das despesas de serviço no estrangeiro	172,76 €

ANEXO IV
Condições de referência do seguro de saúde

Assitência clínica em regime de internamento	Capital seguro: 25 000,00 €/ano
Assitência clínica em regime de ambolatório	Capital seguro: 1000,00 €/ano
Franquias e pagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Ambulatório: Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 € /ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	a) Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa; b) Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde; c) Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH); d) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares.Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono; e) Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos; f) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quais quer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura; g) Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude; h) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências; i) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar; j) Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta; k) Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato; l) Hemodiálise;

Exclusões gerais	m) Transplantes de órgãos e suas implicações; n) Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa; o) Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica; p) Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de: q) prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos; ri) participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, para pente e ultraleve incluídos); s) prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barrage/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade; t) Utilização de veículos motorizados de duas rodas. u) cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas; v) consequências da exposição a radiações. w) Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa seguram; x) Enfermagem privativa; y) Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios; z) Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença
Exclusões especificas da cobertura de internamento	a) Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo: i) Queratotomia radial; ii) Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com laser exciter/lasix); iii) Queratomieleusis por laser in situ; iv) Inserção de lentes fáquicas intraoculares. b) Tratamento cirúrgico da roncopatia; c) Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.
Actos não cobertos	a) Medicamentos; b) Próteses e ortóteses não cirúrgicas; c) Parto; d) Exames gerais de saúde (check-up).
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

Notas interpretativas:

i) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

ii) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

ANEXO V

Plano individual de reforma - PIR

1. Tendo em conta o disposto na cláusula 54.ª, a Caravela 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 Caravela 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 resgaste aplicar-se-á o regime previsto no Código do Imposto sobre Rendimento das Pessoas Singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6. Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à reforma, terá direito a transferir para outra seguradora ou fundo de pensões, nessa data, o valor capitalizado das entregas efetuadas pela Caravela, nos termos admitidos pelo Plano de Pensões de Contribuição Definida a que a empresa aderiu.

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 do de origem.

8. Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela Caravela 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 capitalizado, nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

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

10. Caso o plano individual de reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO VI
Tabela de correspondência entre as categorias do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008 e as categorias deste AE

CCT 2008		Grupo profissional AE	Categoria profissional AE	Retribuição base	
Categoria profissional	Nível			Banda	Valor mínimo (euros)
Director coordenador	XVI	Dirigente	Director	A	2 425,22 €
Director serviço	XV	Gestor	Gestor comercial/técnico/ operacional	B	2 086,07 €
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestor	Gestor operacional	B	1 653,07 € ou 2 086,07 €
Chefe de serviços	XIV	Gestor	Gestor comercial/técnico/ operacional	B	1 653,07 €
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestor	Gestor técnico operacional	B	1 653,07 €
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestor	Coordenador/técnico/ operacional	B	1 653,07 €
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestor	Gestor técnico	B	1 653,07 €
Actuário	XII e XIV	Técnico	Técnico	C	1 337,02 € ou 1 653,07 €
Técnico de contas	XII e XIV	Técnico	Técnico	C	1 337,02 € ou 1 653,07 €
Gestor geral serviços comerciais	XIV	Gestor	Gestor comercial	B	1 653,07 €
Chefe de centro	XIV	Gestor	Gestor técnico operacional	B	1 653,07 €
Chefe de análise	XIV	Técnico	Técnico	C	1 653,07 €
Chefe de programação	XIV	Técnico	Técnico	C	1 653,07 €
Técnico de software de base	XIV	Técnico	Técnico	C	1 653,07 €
Técnico coordenador geral de radiologia	XIV	Técnico	Técnico	C	1 653,07 €
Técnico coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	C	1 653,07 €

CCT 2008		Grupo profissional AE	Categoria profissional AE	Retribuição base	
Categoria profissional	Nível			Banda	Valor mínimo (euros)
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	C	1 371,88 €
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	C	1 371,88 €
Chefe de secção	XII	Operacional	Coordenador operacional	D	1 337,02 €
Tesoureiro	XII	Operacional	Especialista operacional	E	1 337,02 €
Analista de organzação e métodos	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02 €
Perito-Chefe	XII	Operacional	Coordenador operacional	D	1 337,02 €
Técnico-Chefe de formação	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02 €
Técnico-Chefe de prevenção e segurança	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02 €
Técnico-Chefe de análise de riscos	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02 €
Coordenador de zona e ou delegações	XII	Operacional	Coordenador operacional	D	1 337,02 €
Gerente de delegação	XI-XII	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47 € ou 1 337,02 €
Chefe de operação	XII	Operacional	Coordenador operacional	D	1 337,02 €
Programador sénior	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02 €
Analista	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02 €
Analista programador	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02 €
Técnico-Chefe de radiologia	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02 €
Técnico-Chefe de fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02 €
Sub-Chefe de secção	XI	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47 €
Perito-Chefe	XI	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47 €
Técnico de formação	X e XI	Técnico	Técnico	C	1 120,34 € ou 1 201,47 €
Técnico de prevenção e segurança	X e XI	Técnico	Técnico	C	1 120,34 € ou 1 201,47 €
Técnico de análise de riscos	X e XI	Técnico	Técnico	C	1 120,34 € ou 1 201,47 €
Inspector administrativo	XI	Operacional	Especialista operacional	E	1 201,47 €
Secretário	XI	Operacional	Especialista operacional	E	1 201,47 €
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações	XI	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47 €
Subgerente de delegação	XI	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47 €
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador operacional	D	1 201,47 €
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	E	1 201,47 €
Programador	XI	Técnico	Técnico	C	1 201,47 €
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	E	1 201,47 €
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	E	1 201,47 €
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	C	1 201,47 €

CCT 2008		Grupo profissional AE	Categoria profissional AE	Retribuição base	
Categoria profissional	Nível			Banda	Valor mínimo (euros)
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	C	1 201,47 €
Correspondente-tradutor	X	Técnico	Técnico	C	1 120,34 €
Escriturário	IX e X	Operacional	Especialista operacional	E	1 025,09 € ou 1 120,34 €
Regularizador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	E	1 120,34 €
Analista auxiliar de organização e métodos	X	Técnico	Técnico	C	1 120,34 €
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	E	1 120,34 €
Recepcionista	IX e X	Operacional	Especialista operacional	E	1 025,09 € ou 1 120,34 €
Operador de máquinas e contabilidade (mais de 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional	E	1 120,34 €
Perito	IX e X	Operacional	Especialista operacional	E	1 025,09 € ou 1 120,34 €
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 025,09 € ou 1 120,34 €
Técnico comercial	IX e X	Operacional	Especialista operacional	E	1 025,09 € ou 1 120,34 €
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	E	1 120,34 €
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	C	1 120,34 €
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	C	1 120,34 €
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 025,09 € ou 1 120,34 €
Técnico de reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 025,09 € ou 1 120,34 €
Cobrador	VII e IX	Operacional	Assistente operacional	E	942,36 € 1 025,09 €
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	E	1 025,09 €
Coordenador auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92 €
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37 € 982,92 €
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92 €
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37 €
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90 €
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90 €
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90 €
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90 €
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52 €

Estagiários					
CCT 2008		Enquadramento AE	Retribuição base		
Categoria profissional	Nível		Valor mínimo (euros)		
Escriturário estagiário	IV	Estagiário cláusula 6.ª	768,80 €		
Perito estagiário	IV		768,80 €		
Estagiário comercial	IV		768,80 €		
Cobrador estagiário	II		679,98 €		
CCT 2008		Grupo Profissional AE	Categoria Profissional AE	Retribuição base	
Categoria profissional	Nível			Banda	Valor mínimo (euros)
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52 €
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52 €

Apêndice A					
CCT 2008		Grupo Profissional AE	Categoria Profissional AE	Retribuição base	
Categoria profissional	Nível			Banda	Valor mínimo (euros)
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 120,34 €
Chefe de equipa	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92 €
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar geral	G	942,36 €
Pré-oficial	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90 €
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar geral	G	763,13 €
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52 €

Apêndice B					
CCT 2008		Grupo Profissional AE	Categoria Profissional AE	Retribuição base	
Categoria profissional	Nível			Banda	Valor mínimo (euros)
Empregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 120,34 €
Cozinheiro de 1.ª	IX	Apoio	Auxiliar geral	G	1 025,09 €
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92 €
Cozinheiro de 2.ª	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92 €
Encarregado de lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar geral	G	942,36 €
Despenseiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37 €
Cozinheiro de 3.ª	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37 €
Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90 €

Apêndice B					
CCT 2008		Grupo Profissional AE	Categoria Profissional AE	Retribuição base	
Categoria profissional	Nível			Banda	Valor mínimo (euros)
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90 €
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90 €
Lavadeira engomadeira	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90 €
Costureira	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90 €
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar geral	G	843,90 €
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52 €

Apêndice C e D					
CCT 2008		Grupo Profissional AE	Categoria Profissional AE	Retribuição base	
Categoria profissional	Nível			Banda	Valor mínimo (euros)
Engenheiro técnico	XIV	Técnico	Técnico	C	1 653,07 €
Construtor civil	XII	Técnico	Técnico	C	1 337,02 €
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	G	1 120,34 €
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar geral	G	982,92 €
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37 €
Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37 €
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37 €
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37 €
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar geral	G	896,37 €
Servente	I	Apoio	Auxiliar geral	G	713,52 €

Apêndice E					
CCT 2008		Grupo Profissional AE	Categoria Profissional AE	Retribuição base	
Categoria profissional	Nível			Banda	Valor mínimo (euros)
Técnico de grau IV	XV ou XVI	Técnico	Técnico	C	2 086,07 € ou 2 425,22 €
Técnico de grau III	XIV ou XV	Técnico	Técnico	C	1 653,00 € ou 2 086,07 €
Técnico de grau II	XII XIII ou XIV	Técnico	Técnico	C	1 337,02 € 1 371,88 € ou 1 653,07 €
Técnico de grau I	X XI ou XII	Técnico	Técnico	C	1 120,34 € 1 201,47 € ou 1 337,02 €

ANEXO VII

Convenção de arbitragem

Os outorgantes do presente AE celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 9 da cláusula 3.ª deste AE, a qual se rege nos termos seguintes:

1. A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente AE, nos termos previstos no número 5 da cláusula 3.ª do AE.

2. A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do AE.

3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

4. A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelas empresas e pelos sindicatos outorgantes do presente AE;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5. A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6. Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7. As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8. A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

9. Com a publicação do novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10. Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente Anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

JUNTOS SOMOS + FORTES!

SINDICALIZA-TE NO SINAPSA!

PORTO

Rua do Breiner, 259 - 1.º

4050-126 Porto

T. 222 076 620 **M.** 918 036 117

E. geral@sinapsa.pt

LISBOA

Rua Cidade de Liverpool, 16 C - R/C Dto

1170-097 Lisboa

T. 218 861 024 **M.** 917 562 454

E. lisboa@sinapsa.pt

W. www.sinapsa.pt

SINAPSA Sindicato Seguros

WhatsApp 917 562 454

SINAPSA

SINDICATO NACIONAL
DOS PROFISSIONAIS
DE SEGUROS E AFINS