SINAPSA

SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE SEGUROS E AFINS

AE | MÚTUA DOS PESCADORES

2026

MÚTUA DOS PESCADORES

ÍNDICE

CAPÍTULO I 04
ÂMBITO E VIGÊNCIA

CAPÍTULO II 05
ENQUADRAMENTO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CAPÍTULO III 08
MOBILIDADE E MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

CAPÍTULO IV 15
FÉRIAS, FALTAS E INTERRUPÇÃO DO TRABALHO

CAPÍTULO V 21
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

CAPÍTULO VI 23
ATIVIDADE SINDICAL

CAPÍTULO VII 25
RETRIBUIÇÃO, OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS, SEGUROS E OUTROS ABONOS

CAPÍTULO VIII 33
PLANO DE POUPANÇA E PRÉ-REFORMA

CAPÍTULO IX 34
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

ANEXOS

ANEXO I 37
TABELA SALARIAL, SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO E OUTRAS CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA

ANEXO II 38
ENQUADRAMENTO E PROMOÇÕES

ANEXO III 40
DEFINIÇÕES DE CATEGORIAS

ANEXO IV 42
PLANO INDIVIDUAL DE REFORMA (PIR) - CLÁUSULA 53.ª

ANEXO V 43
CONDIÇÕES MÍNIMAS DO SEGURO DE SAÚDE - CLÁUSULA 47.ª

ANEXO VI 44
CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM - CLÁUSULA 3.ª | N.º5

ANEXO VII 45
TABELA DE CORRESPONDÊNCIA
CATEGORIAS PROFISSIONAIS

CAPÍTULO I
ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª
Âmbito Pessoal

1- Este acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa que o subscreve, no âmbito do sector de actividade seguradora, e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da empresa, 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, bem como trabalhadores em situação de pré-reforma.

2- O AE abrange 1 empregador, nomeadamente a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL, num universo de cerca de 40 trabalhadores.

Cláusula 2.ª
Âmbito Territorial

O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da empresa sitos no território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua actividade.

Cláusula 3.ª
Vigência

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a data de publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará pelo período mínimo de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efectuada por qualquer uma das partes.

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

3- Havendo denúncia, quer parcial quer global, durante o período máximo de dois anos, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

4- 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, nos termos do disposto no número 4 do anexo VI.

5- Para os efeitos previstos nos números 3 e 4 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo VI, o qual faz parte integrante do presente AE.

6- O AE mantém-se em vigor enquanto não for substituído por outro.

CAPÍTULO II
ENQUADRAMENTO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 4.ª
Classificação Profissional

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efectivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo III do presente AE.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adoptará como referência as categorias profissionais constantes do anexo III, bem como os respectivos níveis salariais, previstas no anexo II.

3- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores, aos delegados sindicais e aos sindicatos, até 15 de fevereiro de cada ano, a ocorrência de eventuais alterações no ano civil transacto à listagem interna de funções existentes na empresa, caso as mesmas se tenham verificado.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo I para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

Cláusula 5.ª
Avaliação de Desempenho

1- O empregador poderá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

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

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

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objectivos 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 pelo empregador, que deverá ser impar, equilibrada e composta por 3 a 5 elementos.

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

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

5- O trabalhador que não concorde com a sua avaliação pode dela reclamar para a comissão de recurso, mediante exposição escrita onde constem os factos essenciais que constituem a causa da sua reclamação e onde, a final, formule um pedido, podendo juntar à sua reclamação prova documental.

6- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 dias, a contar desde o dia seguinte à tomada de conhecimento pelo trabalhador da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 dias, a contar desde o dia seguinte à submissão da reclamação pelo trabalhador, sob pena desta ser considerada deferida tacitamente.

7- Quando os prazos previstos no número anterior se iniciarem ou terminarem num dia não útil, transfere-se o seu início ou o seu fim para o primeiro dia útil seguinte.

8- A comissão de recurso, prevista na alínea c), do número 2, integrará um representante eleito especificamente pelos trabalhadores para esse efeito por períodos de duração igual ao mandato da comissão de trabalhadores ou dos delegados sindicais e, se possível, coincidentes com o mesmo. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

Cláusula 6.ª
Promoções Obrigatórias

1- O enquadramento e as promoções obrigatórias nas categorias profissionais e níveis salariais serão feitas de acordo com o anexo II do presente acordo de empresa.

2- As promoções para grupo ou categoria profissional superior serão feitas nos termos previstos no anexo II do presente AE.

3- O operador de serviços gerais não tem acesso automático à categoria de especialista operacional.

Cláusula 7.ª
Outras Promoções

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

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

Cláusula 8.ª
Prémios de Antiguidade

1- Todos os trabalhadores, ao completarem 4 anos de antiguidade na empresa, terão direito a um prémio de antiguidade.

2- O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

a) Ao completar 4 anos, 4 %;

b) Por cada ano completo a mais, 1 %, até ao limite de 25 %.

3- As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre a retribuição base mensal do nível VII, do anexo I.

4- Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do 1.º dia do mês em que se completem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 9.ª
Princípios Gerais de Formação Profissional

1- Com o objectivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores, 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 produtividade do empregador;

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 actividade seguradora;

e) 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 actividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionada com a actividade 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 efectivo.

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de acções 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 de formação em período pós-laboral.

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

CAPÍTULO III

MOBILIDADE E MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 10.ª
Mobilidade Geográfica

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não obrigue percorrer distância superior a 40 quilómetros, face à que já percorre no trajecto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- O empregador pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

3- O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respectivos delegados sindicais ou dos sindicatos, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de actividade do empregador ou de estabelecimento deste.

4- O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes colectivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, excepto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

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

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

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

Cláusula 11.ª
Mobilidade Funcional Temporária e Definitiva

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

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos do empregador que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

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

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um período de aprendizagem e adaptação de duração não superior a seis meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efectiva 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 período de aprendizagem e adaptação, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria com nível igual ou superior.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respectivos delegados sindicais ou sindicatos.

Cláusula 12.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 o empregador, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo empregador 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 o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 13.ª
Interinidade de Funções

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, licença sem retribuição, requisição por parte do sindicato outorgante.

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

Cláusula 14.ª
Trabalho em Tempo Parcial

1- É permitido o trabalho a tempo parcial, o qual está sujeito à forma escrita, não podendo ser superior a 80 % do tempo de trabalho a tempo completo.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade do trabalhador regressar ao horário de trabalho a tempo completo.

4- Da celebração de contratos de trabalho a tempo parcial será dado conhecimento prévio aos delegados sindicais ou aos sindicatos.

Cláusula 15.ª
Teletrabalho

1- A actividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e no presente AE.

2- A empresa poderá aplicar regulamento interno para a prestação subordinada de teletrabalho, auscultando previamente as organizações representativas dos trabalhadores.

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

Cláusula 16.ª
Comissão de Serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções do grupo de gestão, com excepção dos trabalhadores com categoria de coordenador de grau I, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica directa dos titulares do órgão de administração da empresa, director-geral ou equivalente.

Cláusula 17.ª
Cedência de Trabalhadores e Pluralidade de Empregadores

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que as empresas exerçam a actividade seguradora e os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- 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) Indicação da actividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- 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 respectiva duração.

4- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direcção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, com os limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 18.ª
Duração do Trabalho e Organização dos Horários

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem mais que 7 horas diárias, excepto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos, horários flexíveis e horários diferenciados, considerando-se como trabalho nocturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.ª a 6.ª feira;

b) 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, tendencialmente, comuns à generalidade dos trabalhadores;

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

d) Horário diferenciado - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência;

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

4- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho nocturno.

5- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho deverão ser comunicadas, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou aos sindicatos.

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

Cláusula 19.ª
Isenção de Horário de Trabalho

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho o trabalhador cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem.

2- Os trabalhadores terão direito a retribuição específica nos termos previstos do número 3 da cláusula 43.ª

Cláusula 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 tem o limite de 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 21.ª
Trabalho Suplementar

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

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 62,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fracção desta e 87,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período nocturno;

c) 100 % por cada hora ou fracção, em dias de descanso semanal, ou em dia feriado.

3- A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário, tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5- O trabalhador que presta trabalho em dias de descanso semanal, ou em dia feriado, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador.

Cláusula 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 pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- No turno coincidente com o período nocturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito a dois dias de descanso semanal, após 5 dias de trabalho consecutivos.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após os dias de descanso semanal.

6- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal aos sábados e domingos, pelo menos de quatro em quatro semanas.

7- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período nocturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

8- Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

9- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho nocturno.

CAPÍTULO IV
FÉRIAS, FALTAS E INTERRUPÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 23.ª
Duração das Férias

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.

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

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

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

5- Sem prejuízo do disposto no número dois, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 24.ª
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 1.º grau na linha reta - Até 5 dias consecutivos;

iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º 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 como tal qualificadas.

3- Nos casos de ausência por doença até 3 dias e desde que certificadas pelos serviços do Serviço Nacional de Saúde, 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 46.ª

4- São consideradas injustificadas, as faltas não previstas nos números anteriores.

5- Para justificação das faltas, a entidade patronal pode exigir do trabalhador prova documental e no caso das alíneas e) e g) do anterior número 2, a declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência.

Cláusula 25.ª
Interrupção do Período de Férias

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

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

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

b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 24.ª, número 2, alínea b), pelo período máximo aí previsto;

c) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez ou parto de nado-morto do cônjuge 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.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 26.ª
Feriados

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de outras situações, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

Cláusula 27.ª
Dispensas de Natal e de Páscoa

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

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 28.ª
Dispensas em Dia de Aniversário

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- No dia de aniversário de filho ou de enteado até 12 anos de idade, o trabalhador tem direito à redução da jornada de trabalho para 4 horas, sem perda de retribuição ou subsídio de refeição.

3- Consoante a escolha do trabalhador, a dispensa referida no número anterior, pode ser gozada no período da manhã ou da tarde.

Cláusula 29.ª
Licenças com Retribuição

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

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

b) Quatro dias, quando perfizer 53 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 55 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

2- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição poderá ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efectiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

3- Ao número de dias de licença com retribuição, serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com excepção das seguintes:

a) As justificadas, até cinco por ano;

b) As justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o mesmo, a falta do dia anterior ao internamento e dos 30 dias subsequentes à alta hospitalar;

c) As justificadas que decorram de acidente de trabalho;

d) As dadas por morte de filhos, de cônjuge ou pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, de pais e de irmãos do trabalhador;

e) As dadas no âmbito do exercício de actividade sindical nos termos previstos neste AE;

f) As dadas por licença de maternidade ou parentalidade.

4- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito à concessão de dias de licença com retribuição.

Cláusula 30.ª
Ausência por Aplicação de Medida de Coação

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coacção impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração inferior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime de faltas justificadas, com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coacção penal privativa da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-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 quatro meses contados do início da aplicação da medida de coacção penal privativa 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 de o empregador proceder de imediato à instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 31.ª
Apoio Social ao Agregado Familiar do Trabalho Sujeito a Medida de Coacção Penal Privativa da Liberdade

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coacção impeditiva da prestação podem solicitar ao empregador 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 do empregador há pelo menos três meses;

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

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pelo empregador;

e) O beneficiário do apoio não esteja indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coacção penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pelo empregador 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 pelo empregador aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de se verificar os pressupostos da respectiva atribuição.

CAPÍTULO V
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Cláusula 32.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 respectivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceda a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respectivo fabricante para reutilização das áreas afectadas.

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

6- Os custos decorrentes da inspecção e reposição das condições ambientais são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por si autorizados.

Cláusula 33.ª
Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho

1- Na empresa poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respectivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexista na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

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

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, 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 o empregador 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.

5- A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 34.ª
Medicina no Trabalho

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

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

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

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

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina;

e) Prova de esforço;

f) Citologia;

g) PSA eco prostática.

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

CAPÍTULO VI
ATIVIDADE SINDICAL

Cláusula 35.ª
Atividade Sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

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

b) Eleger delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais dos sindicatos, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as actividades inerentes ao respectivo cargo, 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 pelos sindicatos, 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 empresa para o efeito;

f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, bem como no portal interno da empresa, informações de interesse sindical ou profissional, bem como proceder à respetiva distribuição por via de lista de dis-tribuição de correio electrónico, para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho permanente ou parcial, lista esta disponibilizada pela empresa aos sindicatos outorgantes;

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

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

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

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

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

Cláusula 36.ª
Dirigentes Sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, têm direito a crédito de horas correspondente a cinco dias de trabalho por mês e a faltas justificadas.

2- Os sindicatos outorgantes do presente AE podem requisitar, com retribuição mensal paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 trabalhadores, com um limite de dois dirigentes.

3- O regime previsto nesta cláusula não prejudica os demais direitos decorrentes da lei.

Cláusula 37.ª
Delegados Sindicais

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

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

Cláusula 38.ª
Quotização Sindical

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

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respectivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VII
RETRIBUIÇÃO, OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS, SEGUROS E OUTROS ABONOS

Cláusula 39.ª
Classificação da Retribuição

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Retribuição base mensal: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo I 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 efectiva mensal: Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente as pagas na empresa sob a denominação de «margem livre», pagas em dinheiro e a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma (PIR) bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

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

Cláusula 40.ª
Subsídio de Refeição

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efectivo de trabalho, é a fixada no anexo I, alínea B) (Subsídio de refeição).

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, quatro horas de trabalho em cada dia excepto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Pela prestação de trabalho a tempo parcial, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de refeição proporcional ao número de horas de trabalho efectivo diário.

4- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respectivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

5- 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.

Cláusula 41.ª
Subsídio de Férias

1- O subsídio de férias será pago no mês de maio de cada ano.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efectiva 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- Sempre que o trabalhador opte por compensar as ausências com perda de retribuição por gozo dias de férias, não haverá a respectiva redução no subsídio.

Cláusula 42.ª
Subsídio de Natal

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

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

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

Cláusula 43.ª
Suplementos de Ordenado

1- Os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa em tribunal de trabalho ou em comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20 %, calculado sobre a retribuição base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior à do nível VII, da tabela salarial, do anexo I, exceptuando-se nos casos seguintes:

a) A procuração ou autorização que permitam a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente contas bancárias locais, cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, sejam consideradas prolongamento da mesma;

b) Quando as situações não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade.

2- Têm direito a um suplemento de 20 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores (com excepção daqueles que exerçam cargos de direcção efectiva da empresa):

a) Os trabalhadores sujeitos a horário diferenciado ou por turnos, exceptuando os trabalhadores do grupo operacional e os trabalhadores cujo horário diferenciado tenha sido atribuído a seu pedido;

b) Os trabalhadores da área comercial que integram o grupo de gestão, ou outros com funções predominantemente externas, com excepção dos trabalhadores do grupo operacional, assim como os que exercem funções como peritos.

3- Têm direito a um suplemento de 25 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores isentos de horário de trabalho.

4- Sempre que se deixarem de verificar as situações previstas nos números anteriores, os quantitativos pagos a título de suplemento serão absorvidos por efeitos de aumentos salariais posteriores.

5- Os suplementos na empresa designados por «margem livre» só podem ser absorvidos, quando se verifiquem promoções ou reclassificações do trabalhador, desde que se assegure um incremento da retribuição efectiva mensal.

Cláusula 44.ª
Pagamento de Despesas de Serviço em Portugal

1- O empregador 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 do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo I, alínea C).

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores para que se remete no número dois desta cláusula.

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

5- Os trabalhadores que utilizarem veículos próprios ao serviço do empregador, terão direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor constante no anexo I, alínea C).

6- Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, o empregador, em caso de acidente, é responsável pelos danos do veículo e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

Cláusula 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 empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo I, alínea C).

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 46.ª
Complemento do Subsídio por Doença

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efectiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número quatro 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- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respectivo valor.

4- O empregador pagará directamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios da Segurança Social, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença ou outros que forem atribuídos pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efectiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço.

6- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem directamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, deverá este entregar ao empregador o correspondente valor, no prazo de oito dias após o recebimento.

7- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixará de estar obrigado relativamente ao mesmo a efectuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números um a três desta cláusula, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

8- O pagamento pelo empregador do subsídio de doença ou outros, devido pela Segurança Social, nos termos dos números um a quatro desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número seis desta cláusula.

Cláusula 47.ª
Seguro de Saúde

1- A empresa abrangida pelo presente AE fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efectividade 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, vencendo-se este direito ao fim de 1 ano após a admissão na empresa.

2- O seguro previsto no número um fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, co-pagamentos e períodos de carência, tendo como mínimos o previsto no anexo V.

Cláusula 48.ª
Seguros de Vida e Acidentes Pessoais

1- Todos os trabalhadores incluindo 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 de 25 000,00 €, em caso de morte ou de reforma da actividade por invalidez.

2- Em caso de acidente, os mesmos trabalhadores previstos no número anterior, têm direito a um seguro de acidentes pessoais, que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou invalidez permanente total, nos termos a seguir indicados e de acordo com o respectivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

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

d) A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador, no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiárias. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

Cláusula 49.ª
Indemnização por Factos Ocorridos em Serviço

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efectiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente actualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

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

Cláusula 50.ª
Condições nos Seguros

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

2- Aos trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, a empresa garante o pagamento de 50 % do prémio do seguro, cobrindo os riscos de responsabilidade civil com capital de 50 000 000,00 € e danos próprios, de acordo com o valor venal da viatura e até ao limite de 25 000,00 €.

3- Nas deslocações ao serviço da empresa, se o trabalhador beneficiar da norma prevista no número anterior, no que respeita aos seguros de danos próprios, não se aplica o disposto no número 6 da cláusula 44.ª

Cláusula 51.ª
Quebras de Caixa

Os trabalhadores que no exercício de função de caixa tenham quebras no pagamento ou recebimento de valores pecuniários, a empresa assumirá os valores em falta, desde que seja demonstrado que agiram de forma diligente e em observância dos procedimentos instituídos.

Cláusula 52.ª
Apoio à Parentalidade

1- Os trabalhadores em efectividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos, enteados (filhos de um dos progenitores) ou afilhados civis («educando») a seu cargo, têm direito a receber do empregador, por cada filho, enteado ou afilhado civil, uma comparticipação nas despesas de apoio à parentalidade ou para estudos, nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa, vencendo-se este direito ao fim de 1 ano após a admissão na empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, os valores a seguir indicados:

a) Até aos 18 anos - 180,00 €;

b) Dos 19 até aos 25 anos - 200,00 €.

3- A comparticipação prevista na alínea b), do número anterior, depende da verificação cumulativa do requisito dos filhos, enteados ou afilhados civis fazerem parte do agregado familiar e se encontrem a estudar.

4- Nas situações de filho, criança ou jovem, com necessidades educativas especiais, que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação, a comparticipação nas despesas tem o valor anual de 200,00 €, até aos 25 anos de idade do filho, sendo cumulativo com os apoios indicados no número 2.

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

6- Quando os pais ou um dos progenitores, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente AE, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

7- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro de cada ano.

8- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale 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.

CAPÍTULO VIII
PLANO DE POUPANÇA E PRÉ-REFORMA

Cláusula 53.ª
Plano Individual de Reforma

1- Todos os trabalhadores a partir do 4.º ano de trabalho, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social.

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

3- A primeira contribuição para o PIR inicia-se a partir de 1 de janeiro de 2019 sobre a retribuição base anual do trabalhador.

Cláusula 54.ª
Início das Contribuições

A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 55.ª
Comissão de Acompanhamento do Plano de Pensões

No âmbito do presente AE, será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respectivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela prevista.

Cláusula 56.ª
Pré-Reforma

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respectivo acordo ser efectuado 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 que, salvo acordo das partes em sentido diverso, deverá corresponder a, pelo menos, 70 % da retribuição efectiva anual do trabalhador;

e) Modo de actualização da prestação;

f) Número de prestações mensais em que será paga.

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

3- A contribuição do empregador 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 sentido contrário.

CAPÍTULO IX
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 57.ª
Dever de Obediência Legal

Os trabalhadores têm o dever de acatar e cumprir as ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos, desde que estas sejam legais e sejam dadas no âmbito do respectivo serviço.

Cláusula 58.ª
Reclassificação Profissional

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto na cláusula 4.ª e no anexo III deste AE, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo VII.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinado pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VII deste AE.

Cláusula 59.ª
Comissão Paritária

1- É instituída, no âmbito do presente acordo de empresa, uma comissão paritária integrada por dois representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da empresa signatária deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com competência para interpretar e integrar lacunas do acordo.

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.

Cláusula 60.ª
Anteriores Suplementos de Ordenado

Os suplementos de ordenados auferidos pelo trabalhador à data da entrada em vigor do AE, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 61.ª
Políticas Internas mais Favoráveis

Por política interna do empregador, podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 62.ª
Regulamentação Coletiva Anterior

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

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efectiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 63.ª
Referências a Género

Considera-se que todas as referências no clausulado ao sexo masculino se estendem, de igual modo, ao sexo feminino.

Cláusula 64.ª
Norma Revogatória

O presente acordo de empresa (AE) revoga o IRCT em vigor entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 18, de 15 de maio de 2023.

Cláusula 65.ª
Produção de Efeitos

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

Cláusula 66.ª
Cláusula Transitória

1- A alteração da percentagem prevista no número 7 do anexo IV, de 90 % para 100 %, na redação que lhe foi conferida na revisão de 2026 do presente AE, produzirá efeitos na data da alteração do contrato constitutivo do respetivo fundo de pensões na sequência de aprovação pela autoridade competente.

2- A portabilidade a 100 % só é aplicável aos trabalhadores que cessem o contrato de trabalho após a entrada em vigor do disposto no número anterior.

3- A presente cláusula extingue-se com a aprovação referida no número 1.

ANEXO I

TABELA SALARIAL, SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO E OUTRAS CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA

A - Tabela Salarial para 2026

Nível Salarial	Retribuição Base Mensal
17	3 598,41 €
16	3 286,25 €
15	2 982,70 €
14	2 701,35 €
13	2 459,88 €
12	2 283,26 €
11	2 102,55 €
10	1 955,00 €
9	1 805,00 €
8	1 651,00 €
7	1 559,00 €
6	1 451,00 €
5	1 365,00 €
4	1 263,00 €
3	1 195,00 €
2	1 155,00 €
1	1 125,00 €

B - Subsídio de Refeição para 2026 (Cláusula 40.ª)

Valor Diário	15,00 €

C - Outras Cláusulas de Expressão Pecuniária

Cláusulas	Valor 2024
Cláusula 44.ª | N.º2 - Valor de Despesas de Serviço em Portugal	
> Por diária completa	118,96 €
> Refeição Isolada	21,08 €
> Dormida e Pequeno-Almoço	76,80 €
Cláusula 44.ª | N.º5 - Valor por km	0,40 €
Cláusula 45.ª | n.º1 - Valor Diário das Despesas de Serviço no Estrangeiro	233,38 €

ANEXO II

ENQUADRAMENTO E PROMOÇÕES

Grupo Profissional Gestão		
Categorias e Funções		
Nível	Categorias	Funções
17	Director Geral	Director Geral
16	Diretor Coordenador	Director Coordenador
15	Director de Grau III	Director serviços; Director auditoria; Director comercial; Director comunicação; Director financeiro; Director informático; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director de produção; Director de sinistros; Director de recursos humanos; Director de formação; Director cliníco
14	Director de Grau II	
13	Director de Grau I	
12	Responsável de Área de Grau II	Chefe de serviços; Responsável auditoria; Responsável comercial; Responsável comunicação; Responsável financeiro; Responsável informático; Responsável juridico; Responsável marketing; Responsável técnico; Responsável produção; Responsável sinistros; Responsável recursos humanos; Responsável formação; Responsável clinico
11	Responsável de Área de Grau I	
10	Coordenador de Grau III	Chefe de secção; Coordenador de auditoria; Coordenador comercial; Coordenador de comunicação; Coordenador financeiro; Coordenador informático
9	Coordenador de Grau II	
8	Coordenador de Grau I	

Grupo Profissional Técnicos			
Categorias e Funções			
Nível	Categorias	Funções	Promoção Automática
14	Técnico Superior Grau I	Analista; Auditor; Actuário; Jurista; Programador; Gestor comercial; Técnico de comunicação; Técnico financeiro; Técnico de hardware; Técnico de marketing; Técnico de análise de risco; Técnico de recursos humanos; Técnico de formação; Técnico de produtos; Técnico de serviços clínicos; Técnico de subscrição; Técnico regularizador de sinistros	
13	Técnico Superior Grau II		
12	Técnico de Grau VII		
11	Técnico de Grau VI		
10	Técnico de Grau V		
9	Técnico de Grau IV		
8	Técnico de Grau III		
7	Técnico de Grau II		Promoção à categoria de técnico de grau III, após 4 anos na categoria de técnico de grau II
6	Técnico de Grau I		Promoção a técnico de grau II, após 3 anos na categoria de técnico de grau I

Grupo Profissional Operacionais			
Categorias e Funções			
Nível	Categorias	Funções	Promoção Automática
8	Especialista Operacional Grau V	Técnico comercial; Gestor de produção; Gestor de clientes; Gestor de sinistros; Secretário; Especialista operacional; Técnico administrativo; Auxiliar de serviços clinicos grau II; Especialista administrativo	
7	Especialista Operacional Grau IV		
6	Especialista Operacional Grau III		Promoção a especialista operacional grau IV, após 4 anos na categoria de especialista operacional de grau III
5	Especialista Operacional Grau II		Promoção a especialista operacional grau III, após 3 anos na categoria de especialista operacional de grau II
4	Especialista Operacional Grau I		Promoção a especialista operacional grau II, após 2 anos na categoria de especialista operacional de grau I
3	Assistente Operacional Grau III	Assistente administrativo; Assistente comercial; Assistente gestão clientes; Auxiliar serviços clinicos grau I; Operador de arquivo; Operador de serviços gerais	Promoção a especialista operacional grau I, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau III
2	Assistente Operacional Grau II		Promoção a assistente operacional grau III, após 3 anos na categoria de assistente operacional de grau II
1	Assistente Operacional Grau I		Promoção a assistente operacional grau II, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau I

ANEXO III

DEFINIÇÕES DE CATEGORIAS

Director-geral **-** Dependendo directamente do órgão de administração assegura a gestão corrente da empresa, com competências delegadas pelo órgão de administração; coordena as propostas de orientação estratégica, políticas internas, relatórios e contas, planos de actividades e orçamentos ou quaisquer outras propostas, da responsabilidade dos serviços, a apresentar ao órgão de administração; responsável pela implementação das medidas decorrentes do plano de actividades e orçamento; responsável perante o órgão de administração pela organização e funcionamento de todos os serviços; coordena dois ou mais directores coordenadores e ou de serviços, que desempenham funções especificas desta categoria.

Director coordenador **-** Dependendo directamente do órgão de administração ou do director-geral coordena diretores, que desempenham funções específicas desta categoria, colabora na elaboração das políticas e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção deles dependentes, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada; supervisiona áreas de negócio ou áreas funcionais especificas da empresa.

Director **-** Dependendo diretamente do órgão de administração, do diretor-geral, ou de um diretor coordenador, ou diretor desenvolve atividades de âmbito estratégico, colabora na definição de politicas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais especificas da empresa.

Responsável **-** Dependendo directamente do órgão de administração, ou do director-geral, ou de um director coordenador, ou director, o responsável desenvolve actividades de âmbito estratégico, colabora na definição de políticas e objectivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais especificas da empresa.

Coordenador **-** Dependendo directamente de um director coordenador, ou de um director, o coordenador executa e assume responsabilidade por actividades comerciais/técnicas/operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia, no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Técnico superior **-** Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objectivos globais; estuda, planeia, programa, avalia e aplica métodos e processos de natureza técnica e/ou cientifica, que fundamentam e preparam a tomada de decisões; elabora, autonomamente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou cientifica, com elevada complexidade; exerce funções com responsabilidade e completa autonomia técnica e é directamente responsável perante o órgão de administração, diretor-geral ou diretor coordenador; supervisiona o trabalho de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Técnico grau VI e VII **-** Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objectivos globais; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou cientifica que fundamentam e apoiam as decisões a tomar pelos órgãos de gestão; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Técnico grau III a V **-** Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, executa estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou cientifica; exerce funções com autonomia técnica e ou cientifica, embora subordinada a orientações de principio aplicáveis ao trabalho a executar, supervisionado pela respetiva chefia, ou por técnico ou profissional de respectivamente categoria ou nível superiores.

Técnico grau I e II **-** Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos, análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional, executa as suas funções sob orientação e controlo.

Especialista operacional **-** Executa actividades predominantemente de natureza comercial, administrativa, operacional ou de apoio geral aos serviços, que normalmente exigem conhecimentos específicos da actividade seguradora, actividade pode ser desenvolvida com recurso a meios digitais ou físicos.

Assistente operacional **-** Executa tarefas de apoio administrativo, atendimento, operacional ou de apoio geral aos serviços, com caracter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.

ANEXO IV

PLANO INDIVIDUAL DE REFORMA (PIR) - CLÁUSULA 53.ª

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 53.ª, o empregador efectuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o plano individual de reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.

4- 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 pessoas colectivas, 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 ou dê causa à cessação do vínculo contratual com a empresa antes de completar quatro anos de antiguidade na mesma, perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, sem prejuízo da possibilidade da transferência do montante correspondente às eventuais contribuições voluntárias do trabalhador para um novo veículo de financiamento à sua escolha.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual após completar quatro anos de antiguidade na empresa e antes da passagem à situação de reforma, terá direito a 100 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

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

9- Se a cessação do contrato de trabalho no período referido no número 7 tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no mesmo número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efectuada 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.

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

11- O Plano Individual de Reforma permitirá a possibilidade de o trabalhador efectuar contribuições voluntárias para o mesmo.

12- Dado que a possibilidade de contribuição voluntária do trabalhador para o Plano Individual de Reforma implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões da empresa junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a mesma apenas entrará em vigor a partir do mês seguinte àquele em que a empresa seja notificada da aprovação daquela alteração.

ANEXO V

CONDIÇÕES MÍNIMAS DO SEGURO DE SAÚDE - CLÁUSULA 47.ª

Coberturas	Capitais
Hospitalização / Internamento	20 000,00 €
Ambulatório	1 500,00 €
Estomatologia	375,00 €
Próteses e Ortóteses	200,00 €
Medicamentos (apenas se compaticipados pelo SNS)	150,00 €

ANEXO VI

CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM - CLÁUSULA 3.ª | N.º5

Os outorgantes do AE, celebrado entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 5 da cláusula 3.ª do referido AE, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída nos termos dispostos no número 4 infra e tem como objecto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente AE, nos termos previstos no número 4 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 directas 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, respectivamente, pela empresa 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 colectiva 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.

ANEXO VII

TABELA DE CORRESPONDÊNCIA CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Grupo Profissional Gestão				
Acordo de Empresa 2018			CCT 2008	
Nível	Categorias	Funções	Nível	Categorias
17	Director Geral			
16	Director Coordenador	Director Coordenador	16	Diretor Coordenador
15	Diretor de Grau III	Director serviços; Director auditoria; Director comercial; Director comunicação; Director financeiro; Director informático; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director de produção; Director de sinistros; Director de recursos humanos; Director de formação; Director cliníco		
14	Diretor de Grau II		15	Diretor de Serviços
12	Responsável de Área de Grau II	Chefe de serviços; Responsável auditoria; Responsável comercial; Responsável comunicação; Responsável financeiro; Responsável informático; Responsável juridico; Responsável marketing; Responsável técnico; Responsável produção; Responsável sinistros; Responsável recursos humanos; Responsável formação; Responsável clinico	14	Chefe serviços; Coordenador geral serviços comerciais; Chefe Centro; Chefe análise; Chefe programação; Gerente hospital; Técnico Coordenador Geral radiologia; Técnico coordenador geral fisioterapia
11	Responsável de Área de Grau I			
10	Coordenador de Grau II	Chefe de secção; Coordenador de auditoria; Coordenador comercial; Coordenador de comunicação; Coordenador financeiro; Coordenador informático	13	Chefe de Exploração
9	Coordenador de Grau II		12	Chefe de secção; Perito-Chefe; Técnico chefe formação; Técnico chefe análise risco; Coordenador zona e ou delegações; Gerente delegação; Chefe operação
8	Coordenador de Grau I		11	Sub-chefe de secção; Perito Subchefe; Gerente delegação; Coordenador adjunto zona e ou delegações; Sub-gerente delegação; Chefe de equipa; Técnico sub-chefe radiologia; Técnico sub-chefe fisioterapia

Grupo Profissional Técnicos				
Acordo de Empresa 2018			CCT 2008	
Nível	Categorias	Funções	Nível	Categorias
14	Técnico Superior de Grau I	Analista; Auditor; Actuário; Jurista; Programador; Gestor comercial; Técnico de comunicação; Técnico financeiro; Técnico de hardware; Técnico de marketing; Técnico de análise de risco; Técnico de recursos humanos; Técnico de formação; Técnico de produtos; Técnico de serviços clínicos; Técnico de subscrição; Técnico regularizador de sinistros	15	
12	Técnico de Grau VII		14	Gerente de Hospital
11	Técnico de Grau VI			
10	Técnico de Grau V		13	Analista Sénior
9	Técnico de Grau IV		12	Actuário; Técnico de contas; Tesoureiro; Analista organização e métodos; Programador sénior; Analista; Analista programador
8	Técnico de Grau III		11	Técnico formação; Técnico prevenção e segurança; Técnico análise de riscos; Inspector administrativo; Secretário; Programador; Preparador de trabalhos; Operador (mais de 3 anos); Assistente Comercial
7	Técnico de Grau II		10	Escriturário; Técnico formação; Técnico prevenção e segurança; Técnico de análise de riscos; Regularizador de sinistros; Analista auxiliar organização e métodos; Caixa; Recepcionista; Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos); Perito; Operador (menos de 3 anos); Técnico de radiologia (mais de 3 anos); Técnico de fisioterapia (mais de 3 anos)
6	Técnico de Grau I		9	Escriturário; Recepcionista; Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos); Perito; Técnico radiologia (menos de 3 anos); Técnico Fisioterapia (menos de 3 anos)

Grupo Profissional Operacionais				
Acordo de Empresa 2018			CCT 2008	
Nível	Categorias	Funções	Nível	Categorias
8	Especialista Operacional Grau V	Técnico comercial; Gestor de produção; Gestor de clientes; Gestor de sinistros; Secretário; Especialista operacional; Técnico administrativo; Auxiliar de serviços clinicos grau II; Especialista administrativo	11	
7	Especialista Operacional Grau IV		10	Técnico Comercial; Escriturário
6	Especialista Operacional Grau III		9	Técnico Comercial
5	Especialista Operacional Grau II		7	Cobrador
4	Especialista Operacional Grau I		5	Empregado serviços gerais; Porteiro; Vigilante; Auxiliar posto médico/hospital
3	Assistente Operacional Grau III	Assistente administrativo; Assistente comercial; Assistente gestão clientes; Auxiliar serviços clinicos grau I; Operador de arquivo; Operador de serviços gerais	4	Escriturário estagiário; Perito estagiário; Estagiário comercial
2	Assistente Operacional Grau II		3	Empregado de Limpeza
1	Assistente Operacional Grau I		1	Estagiário Serviços Gerais

PORTO

RUA DO BREINER, 259 - 1.º
4050-126 PORTO

222 076 620

918 036 117

LISBOA

RUA CIDADE DE LIVERPOOL, 16 C - R/C DTO
1170-097 LISBOA

218 861 024

917 562 454

GERAL@SINAPSA.PT

WWW.SINAPSA.PT

SINAPSA SINDICATO SEGUROS

@SINAPSA_SINDICATO

JUNTOS SOMOS + FORTES!

SINDICALIZA-TE

SINAPSA

SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE SEGUROS E AFINS