

Código do Trabalho e do estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FECTRANS (com exceção do STRUP), por oposição desta federação, a presente extensão mantém idêntica exclusão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 41, de 17 de setembro de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de transporte público rodoviário de passageiros e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea a) do número anterior não é aplicável a trabalhadores filiados nas associações sindicais representadas pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, com exceção do STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2018.

12 de outubro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Revisão global

Cláusula prévia

As entidades signatárias celebram uma nova convenção coletiva para a atividade de distribuição de seguros e de resseguros, com a definição e o âmbito estabelecidos na legislação específica aplicável, relativamente ao CCT, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2008, com as alterações

posteriores, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2009.

I. Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial

O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- Este contrato coletivo de trabalho obriga:

a) As entidades representadas pela associação de empregadores outorgante;

b) Os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho às entidades referidas na alínea anterior representados pelos sindicatos outorgantes;

c) A associação de empregadores e os respetivos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho.

2- Para efeitos do presente contrato, as empresas estrangeiras consideram-se estabelecidas em território nacional, no local da sede do seu estabelecimento.

3- O presente contrato poderá ainda aplicar-se a entidades que não revistam a natureza de empresas de distribuição de seguros ou de resseguros, que prestem atividades ou serviços afins à atividade de distribuição de seguros e de resseguros, mediante celebração do respetivo acordo de adesão entre essas empresas e os sindicatos outorgantes, nos termos que nele ficarem acordados, ou de outros instrumentos de regulamentação coletiva negociais.

4- Estima-se que o número de empregadores e trabalhadores abrangidos, no imediato, por este contrato coletivo de trabalho, seja de 1385 empregadores e de 5040 trabalhadores, no universo da atividade de distribuição de seguros e de resseguros.

Cláusula 3.^a

Vigência

1- O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e vigorará por um período inicial de quatro anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão pelo período para eles expressamente acordado sendo, em princípio, coincidente com o de dois anos civis.

3- A denúncia do presente CCT pode ser feita por qualquer das partes, por escrito, com a antecedência mínima de trinta dias para a tabela salarial, subsídio de refeição e cláusulas de expressão pecuniária e de sessenta dias para a restante matéria, em relação ao termo de vigência, devendo ser acompanhada de proposta negocial, e devendo a contraparte cumprir com os mesmos prazos em caso de contraproposta.

4- Em caso de divergências relacionadas com a vigência e cessação do presente CCT, como decorrência da sua denúncia, as partes acordam, desde já, submeter-se à convenção que consta do anexo V, o qual faz parte integrante do presente CCT.

5- A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte da associação de empregadores signatária mantém em vigor o CCT enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção, considerando-se para efeitos desta cláusula como falta de adesão a omissão de indicação atempada de árbitro por parte da associação patronal.

6- A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte dos sindicatos signatários, por qualquer dos mesmos, determina a cessação de vigência do CCT, considerando-se para efeitos

desta cláusula como falta de adesão a omissão de indicação atempada de árbitro por parte dos sindicatos.

7- 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 18 meses.

8- Em caso de cessação do presente CCT manter-se-ão, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste CCT sobre:

a) Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.^a;

b) Duração do trabalho e organização dos horários - Cláusula 15.^a;

c) Duração das férias - Cláusula 21.^a;

d) Dispensas do dever de assiduidade - Cláusula 25.^a;

e) Subsídio de refeição - Cláusula 32.^a;

f) Seguro de vida - Cláusula 38.^a;

g) Fusão de sociedades e transmissão de carteira de seguros - Cláusula 42.^a

II. Enquadramento e formação profissional

Cláusula 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 pelo empregador que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo CCT tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, se o houver.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará obrigatoriamente como referência, os grupos profissionais e respetivas bandas salariais constantes do anexo I. No caso de existir na empresa um sistema próprio de enquadramento profissional, deverá ser estabelecida a devida correspondência formal entre esse sistema e o que consta do anexo I do CCT.

3- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, 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 auferida pelo trabalhador, qualquer que aquela seja, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional em que se enquadre.

5- Os valores das diversas componentes de retribuição efetiva mensal atribuída ao trabalhador poderão ser absorvidos por efeito de aumentos salariais futuros, com exceção da retribuição base.

Cláusula 5.^a

Avaliação de desempenho

1- As empresas deverão instituir sistemas de avaliação de

desempenho e mérito profissional.

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

- a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes, que devem ser precisos, claros e exequíveis;
- b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objetivos e da periodicidade com que essa monitorização é efetuada;
- c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;
- d) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação ao recorrente.

3- 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.

Cláusula 6.^a

Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais de gestor, técnico, operacional e apoio poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 24 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam, sem prejuízo e salvaguardado o valor vigente da Retribuição Mínima Mensal Garantida aplicável.

3- O disposto nesta cláusula e no CCT 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, nessa qualidade, no setor da distribuição de seguros, por um período seguido, igual ou superior a cinco anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 7.^a

Promoções e progressão salarial

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

- a) Avaliação de desempenho e mérito profissional;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria e no empregador;
- d) Situação económica e financeira da empresa.

2- Sem prejuízo de o empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores que, decorridos dez anos após a respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de banda salarial superior, têm direito, a acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acumulado não inferior a 10 % do valor mínimo obrigatório da banda salarial da respetiva categoria, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) Terem obtido naqueles dez anos avaliações de desempe-

nho com um valor médio positivo;

b) Inexistência de avaliações de desempenho negativas nos últimos dois anos que antecedem a evolução na carreira ou na banda salarial;

c) A situação económica e financeira da empresa o permita.

3- Com referência à situação prevista na alínea b) do número anterior, a existência de avaliação de desempenho negativa no(s) ano(s) que antecedem o momento da progressão salarial, implica que o(s) mesmo(s) não releve(m) para a contagem do(s) períodos referidos, contagem essa que se suspende nesse(s) anos(s).

4- O empregador não é obrigado a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto nesta cláusula se o valor acumulado das progressões salariais por mérito for igual ou superior ao acréscimo de 10 % referido no número 2 da presente cláusula.

5- Para efeito dos acréscimos de remuneração mensal por mérito estabelecidos nesta cláusula, considera-se ano completo na atividade de distribuição de seguros cada ano de serviço, independentemente de ser a tempo total ou parcial. Neste último caso, os referidos acréscimos de remuneração serão atribuídos na proporção de tempo de serviço parcial prestado.

6- Os acréscimos de remuneração previstos nesta cláusula são devidos a partir do primeiro dia do mês em que se completam os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 8.^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 de distribuição de seguros e de resseguros;

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.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:

a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos, satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, se possível, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;

b) Plena universalização da ação formativa, que deverá

abarcando tendencialmente todos os trabalhadores da empresa;

c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;

d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;

e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;

f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;

g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;

h) Continuidade com a finalidade de impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação dos trabalhadores e dos delegados sindicais, se os houver.

III. Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

Mobilidade geográfica

1- O empregador 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, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 quilómetros à que já percorre no trajeto entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3- 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.

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.

Cláusula 10.^a

Mobilidade funcional

1- O empregador 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 duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação pro-

fissional 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 doze meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento correspondente 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, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

Cláusula 11.^a

Interinidade de funções

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada e, se necessário, ser-lhe ministrada formação adequada, indicando a duração previsível da substituição de funções.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e o valor mínimo obrigatório da banda salarial correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 60 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Se o interino permanecer no exercício das funções do trabalhador substituído para além de 15 dias após o regresso deste ao serviço, ou para além de 30 dias após a perda do lugar pelo substituído, contados estes a partir da data em que a empresa dela teve conhecimento, considerar-se-á definitivamente promovido, se for o caso, à categoria correspondente às funções que interinamente vinha exercendo.

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 a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, 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 compatível.

Cláusula 13.^a

Teletrabalho

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

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

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

Cláusula 14.^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.

IV. Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 15.^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, podendo mediante acordo escrito com o trabalhador, incluir o sábado, de acordo com o regime da adaptabilidade previsto no Código do Trabalho, fixando-se o período de referência em 6 meses.

2- Caso, nos termos do número anterior, o trabalhador preste trabalho ao sábado gozará um dia de descanso complementar na segunda-feira seguinte ou em qualquer outro dia, mediante acordo escrito com o trabalhador.

3- Os tipos de horários praticáveis na atividade de distribuição de seguros e resseguros, nos termos que forem fixados por cada empresa são, enquanto competência do empregador, entre outros os seguintes:

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo da prestação de 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 dependência de acordo entre empregador e trabalhador;

c) Horário por turnos - aquele em que o trabalho é prestado

em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

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

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

6- Considera-se trabalho noturno o prestado, total ou parcialmente, no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho, para além das situações legalmente previstas, os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2- A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação até cinco horas por semana.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica aos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, aos períodos de descanso diário e aos feriados previstos na lei e neste CCT.

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

Cláusula 17.^a

Tolerância de ponto

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até quinze 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 60 minutos por mês.

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

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

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

2- A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei, com o acréscimo de dez pontos percentuais.

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

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e no número seguinte.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 15 minutos, seguidos ou interpolados, determinados pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos que prestem trabalho em período noturno, compreendido entre as 20h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto, o qual pode ser substituído por:

- a) Redução equivalente do período normal de trabalho;
- b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

Cláusula 20.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo, numa situação comparável.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, devendo do mesmo constar a atividade a desenvolver, o período normal de trabalho mensal e semanal, o horário de trabalho e a retribuição.

3- O empregador concederá ao trabalhador que o requeira, e desde que mereça a respetiva concordância da entidade empregadora, a passagem ao regime de tempo parcial, preferindo aqueles que se encontrem numa das seguintes condições:

- a) Assistência a filhos, enteados, adotados, desde que menores de 12 anos ou, independentemente da idade, se portadores de deficiência física ou incapacitados;
- b) Assistência a cônjuges portadores de deficiência física ou mental ou doença incapacitante, ou de pessoa com quem viva em união de facto há mais de dois anos, na mesma situação;
- c) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, ou deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhadores que frequentem o ensino médio ou superior.

4- O trabalhador admitido a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga, desde que em situação comparável, em regime de tempo completo, para o exercício das mesmas funções.

5- A passagem de regime de tempo parcial a regime de tempo inteiro, ou deste àquele, só pode fazer-se com o acordo escrito do trabalhador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- O trabalhador que passe de tempo inteiro a tempo parcial ou vice-versa tem direito, desde que mereça a respetiva concordância do empregador, a voltar ao regime anterior mediante pedido escrito formulado com uma antecedência mínima de 60 dias.

7- Para efeitos do cálculo da retribuição efetiva do trabalhador a tempo parcial, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{NHT} \times \text{RE}}{\text{TS}}$$

Sendo:

NHT = número de horas de trabalho semanal do trabalhador;

RE = Retribuição efetiva do trabalhador (como se trabalhasse a tempo inteiro);

TS = Número de horas de trabalho semanal previsto neste contrato.

V. Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 21.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, podendo ser gozadas, seguida ou interpoladamente.

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, podendo, excecionalmente, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador.

3- No ano da cessação do impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano da 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 22 dias úteis.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número 1 não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias legalmente previstos.

Cláusula 22.^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, sempre que possível por escrito, das respetivas 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) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, madrastas, noras e genros do trabalhador;
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) Dois dias úteis seguidos em caso de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;

e) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

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

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

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

3- Para os 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 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 23.^a

Escolha da época de férias

1- As férias são marcadas por mútuo acordo entre o trabalhador e o empregador.

2- Na falta de acordo quanto à escolha da época de férias, o empregador marcá-las-á entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvidos os delegados sindicais, se os houver.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

Cláusula 24.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados a terça-feira de carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 25.^a

Dispensas do dever de assiduidade

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde de quinta-feira anterior ao domingo de Páscoa, na véspera do dia de Natal e no dia do seu aniversário.

Cláusula 26.^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 poderá ser considerada como autorizada pelo empregador, se este assim o entender, e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- 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 transita-

da em julgado, serão consideradas como injustificadas.

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

VI. Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 27.^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 ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder 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.

Cláusula 28.^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 CCT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem e forem autorizados pelo empregador, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções, sendo tais exames confidenciais e sigilosos.

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

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária da urina;
- e) Rastreio oncológico.

4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

5- Sempre que os resultados dos exames médicos concluam pela necessidade de transferência do posto de trabalho, a empresa obriga-se a reconverter o trabalhador noutra posto

de trabalho adequado à sua situação.

6- Em caso de acidente de trabalho ou doença súbita no local de trabalho, a empresa deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados.

VII. Atividade sindical

Cláusula 29.^a

Atividade sindical na empresa

No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, legitimada por comunicação prévia 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, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;

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 CCT;

e) Dispor no interior da empresa, de instalações adequadas, se as houver, para o exercício de funções de delegado sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

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 10 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste CCT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contactos com o público;

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

i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais ou para fora da área da sua representação sindical enquanto delegados sindicais;

j) Exigir das empresas o cumprimento do presente CCT e das leis sobre a matéria do trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste CCT ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Quotização sindical

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalha-

dor, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador 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.

VIII. Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 31.^a

Classificação da retribuição

Para efeitos deste CCT, 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, salvo se a empresa tiver instituído grelha salarial e estrutura de classificação profissional próprias, que neste caso prevalecerá;

b) Retribuição base anual: o somatório das retribuições base mensais, acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no ano civil;

c) Retribuição efetiva mensal: constituída pela retribuição ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos do banco de horas, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

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

Cláusula 32.^a

Subsídio de refeição

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

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 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 pelo empregador 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 15.^a, ainda que por referência a tempos médios.

5- Os subsídios de refeição previstos nesta cláusula não são devidos quando a empresa forneça integralmente as refeições ou nelas participe com montante não inferior ao estabelecido no anexo II.

Cláusula 33.^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 o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio de férias apenas poderá ser pago em duodécimos, desde que exista acordo escrito entre empregador e trabalhador, prévio ao respetivo pagamento.

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

4- Quando o período de férias for inferior ao indicado no número 1 da cláusula 21.^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 retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

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

2- O subsídio de natal apenas poderá ser pago em duodécimos, desde que exista acordo escrito entre empregador e trabalhador, prévio ao respetivo pagamento, sendo que neste caso o duodécimo relativo a dezembro deverá ser pago com a retribuição do mês de novembro.

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

Cláusula 35.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

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

a) 20 % 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 omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 36.^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 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.

4- Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, o empregador 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 quilómetro (km) efetuado em serviço o valor constante no anexo III.

Cláusula 37.^a

Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

2- A 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 38.^a

Seguro de vida

1- Os trabalhadores no ativo 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) 50 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

b) 25 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) 12 500,00 € nos restantes casos.

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

3- 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 respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

4- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absor-

ção calculada de acordo com as bases técnicas dos ramos a que os contratos respeitem.

Cláusula 39.^a

Condições nos seguros próprios

Os trabalhadores beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto equivalente à remuneração do empregador que resulta especificamente da colocação do mesmo seguro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

Cláusula 40.^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 750,00 € anuais.

IX. Disposições finais e transitórias

Cláusula 41.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, 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 reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 42.^a

Fusão das sociedades e transmissão da carteira de seguros

1- Quando duas ou mais sociedades se fusionem ou uma incorpore a outra, subsistem sem alteração os contratos de trabalho dos trabalhadores das sociedades fusionadas ou da sociedade incorporada, aos quais são assegurados o direito ao trabalho e garantias que já naquelas detinham.

2- Quando uma sociedade adquirir, a qualquer título, a carteira de seguros de outra, juntamente com o seu estabelecimento, aplicar-se-á o regime legal estabelecido e consequentemente serão salvaguardados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, se ocupavam do serviço da parte transmitida, sem prejuízo de a adquirente ser solidariamente responsável pelas obrigações da transmitente que não tenham sido previamente regularizadas e se hajam vencido antes da transmissão.

3- No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito a optar por uma só vez, entre as vagas declaradas abertas nas respetivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de dois anos a contar da respetiva extinção.

4- No caso de encerramento de qualquer escritório, o tra-

balhador, dentro do prazo de dois anos tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta, na respetiva categoria, num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.^a; caso opte pela rescisão do contrato de trabalho, tem direito à indemnização legal.

Cláusula 43.^a

Proteção de dados pessoais

1- Em caso algum o empregador pode violar o direito de reserva e confidencialidade do trabalhador relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e a informação de caráter não profissional que este envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio eletrónico.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador poderá criar normativos internos que estabeleçam as regras de utilização do endereço de correio eletrónico profissional, bem como de outros instrumentos de trabalho por este disponibilizados.

Cláusula 44.^a

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

1- A utilização da ferramenta digital, cedida pela empresa, não pode impedir o direito ao descanso consignado neste CCT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriadados.

2- Somente por exigência imperiosa, referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas previstas ou anomalias inesperadas no normal funcionamento daquela, é permitida a interrupção dos períodos indicados no número anterior.

Cláusula 45.^a

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por um representante de cada um dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da associação de empregadores signatária, 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.

Cláusula 46.^a

Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior e reequilíbrio contratual

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho anterior, nomeadamente do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2008, com as alterações posteriores, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de

22 de setembro de 2009, cessam com a entrada em vigor do presente CCT por este ser globalmente mais favorável.

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

Cláusula 47.^a

Anteriores sistemas de promoções obrigatórias e de prémios de antiguidade

1- São mantidos transitória e excepcionalmente em vigor, até 31 de dezembro de 2019, os sistemas de promoções obrigatórias e de prémios de antiguidade, nos precisos termos em que estavam regulamentados nas cláusulas 9.^a e 29.^a do CCT, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2008.

2- Para aplicação daquele sistema de promoções obrigatórias atender-se-á ao tempo de permanência acumulado, até 31 de dezembro de 2019, na empresa, na categoria e na atividade de distribuição de seguros, bem como à categoria profissional e nível salarial detidos pelo trabalhador antes da reclassificação operada por efeito do presente CCT.

3- O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos e vincendos até à referida data de 31 de dezembro de 2019, manter-se-ão futuramente como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvidos por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 48.^a

Reclassificação profissional

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

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

Cláusula 49.^a

Produção de efeitos e prazo para adaptação de procedimentos

1- Em matéria de incidência remuneratória e cláusulas de natureza pecuniária, os efeitos do presente CCT reportam-se ao primeiro dia do mês em que ocorrer a publicação do presente CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*, valendo e vigorando, de igual modo, para os anos expressamente indicados no anexo II.

2- Os procedimentos administrativos necessários à implementação do presente CCT, nomeadamente relacionados com a reclassificação profissional e correspondente integração em bandas salariais devem estar concluídos até 30 de março de 2019, devendo numa primeira fase as atualizações salariais incidir sobre os respetivos níveis em que cada trabalhador se enquadre, nos termos do anexo IV.

Cláusula 50.^a

Igualdade de género

Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Porto, 26 de setembro de 2018.

Pela APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros:

José David Mendes Pereira, na qualidade de presidente da direção.

David Pereira da Silva Sarsfield Rodrigues, na qualidade de tesoureiro da direção.

Manuel Filipe Moreira de Castro, na qualidade de vogal efetivo da direção.

Vitor Manuel Raimundo Martins, na qualidade de vogal efetivo da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da direção.

José Luís Coelho Pais, na qualidade de 1.º vice-presidente.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 2.º vice presidente.

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

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Tomaz Fernando da Silva Braz, na qualidade de mandatário.

Manuel Jorge Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias, funções e bandas salariais

| Grupo profissional | Categoria | Função diferenciadora | Banda salarial |
|--------------------|-----------|---|----------------|
| Dirigente | Diretor | 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 setoriais, 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 que exigem 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/ou de distribuição de seguros e de resseguros. | 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 predefinidas. | 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 |

ANEXO II

A. Tabela salarial

2018/2019 (Aumentos de 2,5 %)

| Retribuição base mensal | |
|-------------------------|--------------------------|
| Banda salarial | Valor mínimo obrigatório |
| A | 2 135,00 € |
| B | 1 477,00 € |
| C | 1 126,00 € |
| D | 999,00 € |
| E | 970,00 € |
| F | 635,00 € |
| G | 580,00 € |

2020 (Aumento de 1,2 %)

| Retribuição base mensal | |
|-------------------------|--------------------------|
| Banda salarial | Valor mínimo obrigatório |
| A | 2 161,00 € |
| B | 1 495,00 € |
| C | 1 140,00 € |
| D | 1 011,00 € |
| E | 982,00 € |
| F | 643,00 € |
| G | 587,00 € |

B. Subsídio de refeição

2018/2019

Subsídio diário de refeição (cláusula 32.^a) - 8,10 €.

2020

Subsídio diário de refeição (cláusula 32.^a) - 8,10 €.

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

| Cláusulas | Valores |
|---|----------|
| Cláusula 36. ^a n.º 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal: | |
| Por diária completa | 64,20 € |
| Refeição isolada | 8,10 € |
| Dormida e pequeno-almoço | 48,00 € |
| Cláusula 36. ^a n.º 5 - Valor por km | 0,36 € |
| Cláusula 37. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro | 130,00 € |

ANEXO IV

Tabela de correspondência entre as categorias do CCT anterior (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio de 2008) e as categorias deste CCT

| Categoria profissional e nível no anterior CCT | Grupo profissional neste CCT | Categoria profissional neste CCT | Retribuição 2009 | Retribuição atualizada 2018/2019 | |
|---|------------------------------|----------------------------------|--------------------------|----------------------------------|------------|
| Diretor | XIII | Dirigente | Diretor | 2 082,96 € | 2 135,00 € |
| Chefe de serviços | XII | Gestor | Gestor operacional | 1 440,94 € | 1 477,00 € |
| Gestor de clientes | XI | Operacional | Especialista operacional | 1 157,39 € | 1 186,00 € |
| Técnico de análise de riscos, prevenção e segurança | X | Técnico | Técnico | 1 098,49 € | 1 126,00 € |
| Adjunto do gestor de clientes | IX | Operacional | Especialista operacional | 974,79 € | 999,00 € |
| Empregado administrativo | VIII | Operacional | Especialista operacional | 946,71 € | 970,00 € |
| Empregado administrativo | VII | Operacional | Assistente operacional | 880,12 € | 902,00 € |
| Telefonista | VI | Operacional | Assistente operacional | 849,34 € | 871,00 € |
| Empregado de serviços gerais | V | Apoio | Auxiliar geral | 651,09 € | 670,00 € |
| Estagiário de gestor de clientes | IV | Operacional | Assistente operacional | 523,80 € | 635,00 € |
| Estagiário administrativo | III | Operacional | Assistente operacional | 492,49 € | 610,00 € |
| Estagiário de serviços gerais | II | Apoio | Auxiliar geral | 465,00 € | 595,00 € |
| Empregada de limpeza | I | Apoio | Auxiliar geral | 450,00 € | 580,00 € |

ANEXO V

(Convenção de arbitragem)

Os outorgantes do CCT celebrado entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 3.ª do referido CCT, o qual se rege nos seguintes termos:

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

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 CCT.

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, pela associação de empregadores outorgante e pelos sindicatos outorgantes do presente CCT;

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 expressamente não se encontre previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

Depositado em 11 de outubro de 2018, a fl. 72 do livro n.º 12, com o n.º 203/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial e texto consolidado

A presente revisão corresponde à terceira revisão parcial consecutiva, pelo que, se emite texto consolidado da convenção para a Indústria de Bolachas publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2015, revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2016, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2017.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos