

SÍNTESE DAS REGALIAS SOCIAIS



RENAULT CACIA

DRIVE THE CHANGE



1. Apoio à saúde

Esta regalia social tem como objectivo apoiar os empregados na obtenção de cuidados de saúde, mais céleres e eficazes, em complementaridade com o Serviço Nacional de Saúde, comparticipando despesas com a **Assistência Hospitalar** (intervenções cirúrgicas e internamento hospitalar), **Assistência Médica Ambulatória e Parto**.

São abrangidos por esta regalia social os empregados permanentes, os contratados a termo cuja duração seja igual ou superior a 6 meses, e respectivos cônjuges ou equiparados bem como os filhos menores de 5 anos (adoptados, enteados ou entregues judicialmente à custódia do empregado).

Poderão ainda, ser incluídos os filhos até à idade de 24 anos inclusive, desde que estejam a cargo dos pais e beneficiem do direito a abono de família, e desde que, tal situação seja anualmente comprovada.

Para que cada filho esteja abrangido terá de ser inscrito, sendo deduzida à primeira comparticipação anual, de cada filho, uma participação de 14,66 €. Os filhos até aos 5 anos de idade não estão sujeitos a qualquer participação.

Limites máximos de comparticipação por pessoa e percentagem de comparticipação (a parte da despesa total a pagar pela empresa)

Designação	Comparticipação	
	%	Máximo
Assistência médica hospitalar	90	4600€
Assistência médica ambulatória	90	910€
Parto		
Parto normal	90	770€
Cesariana	90	1140€
Interrupção de gravidez	90	460€
Internamento recém nascido (após alta da mãe)	90	745€
Estomatologia	80	430€
Óculos e lentes de contacto: máximo por ocorrência e por pessoa num limite anual de		245€
Aros	80	65€
Lentes normais	80	95€
Lentes progressivas, bifocais e de contacto	80	130€
Limite máximo anual por pessoa no conjunto de todas as garantias é de:		6020€

Exclusões

- Ficam excluídos da cobertura desta regalia social:
- As perturbações psíquicas de carácter crónico, ou as que careçam de internamento em hospital psiquiátrico, consequentes ou não de doença ou acidente.
- As consultas de psicoterapia e psicologia.
- As perturbações resultantes da intoxicação alcoólica e do uso abusivo de estupefacientes e /ou narcóticos, não prescritos por médico.
- Doenças epidémicas (oficialmente declaradas), doenças medulares e doenças profissionais.
- As despesas feitas em estabelecimentos de termas e respectivos tratamentos.
- As despesas resultantes de assistência prestada por indivíduos não legalmente habilitados a exercerem medicina ou enfermagem.
- As despesas resultantes de internamento em estabelecimento de assistência não reconhecido legalmente.
- Os tratamentos de cirurgia estética ou plástica (exceptuando quando consequência de acidente e / ou doença abrangidos por esta regalia).
- As doenças resultantes dos efeitos da radioactividade.
- Check-up e exames gerais de saúde.
- Tratamentos de fisioterapia destinados a correcções da coluna.
- As despesas resultantes de actos médicos relativos a inseminação artificial
- Tratamentos resultantes da inseminação artificial
- Recolha de células estaminais

São igualmente excluídos os acidentes derivados de:

- Participação em competições desportivas e respectivos treinos com veículos providos ou não de motor.
- Prática dos seguintes desportos: ski na neve, caça submarina, boxe, espeleologia, karaté e outras artes marciais, paraquedismo, tauromaquia e outros desportos análogos na sua perigosidade.
- Prática profissional de desportos ou ainda da participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respectivos treinos.
- Cataclismos da natureza, de um acto de guerra, declarada ou não, de guerra civil, de acções concertadas de terrorismo ou sabotagem e de perturbações de ordem pública.
- Dos efeitos da radioactividade.
- Acidente de trabalho regulamentado pela respectiva legislação.

Esta regalia garante apenas os acidentes e/ou doenças tratadas em território Português.

2. Seguro colectivo vida

Este seguro cobre os riscos de morte ou invalidez, nos montantes seguintes:

- **Pessoa segura casada:** 21 meses de salário líquido mensal +20% do salário anual por cada filho menor de 24 anos (a cargo) até ao máximo de 5.
- **Pessoa segura solteira, viúva ou divorciada:** 14 meses de salário líquido mensal +20% do salário anual por cada filho menor de 24 anos (a cargo) até ao máximo de 5.

Nota: Em caso de morte ou invalidez resultante de acidente que seja legível, o montante pago pela seguradora é, em princípio, aumentado para o dobro.

Exclusões:

Não se considera coberto o risco de **morte ou invalidez** da Pessoa Segura, resultante de condições físicas, mentais, sintomas pré-existentes ou qualquer doença diagnosticada antes, conhecida e não declaradas no Boletim de Adesão e de doença ou lesão provocada por:

- Acto criminoso de que o segurado ou beneficiário sejam autores materiais ou morais ou de que tenham sido cúmplices.
- Suicídio.
- O suicídio, ou a sua tentativa, só é coberto se ocorrer dois anos após a entrada no contrato da pessoa segura.
- Factos que sejam consequência de ofensas corporais a que a Pessoa Segura tenha dado causa ou que notoriamente tivesse podido evitar, mutilações voluntárias, consumo de álcool que determine uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 gramas por litro de sangue, de drogas ou de estupefacientes não prescritos medicamente.
- Participação em corridas de velocidades para veículos de qualquer natureza, providos ou não de motor e quaisquer outras competições ou empreendimentos de carácter temerário.
- Prática profissional de desportos ou ainda, para amadores, de provas desportivas integradas em campeonatos e respectivos treinos.
- Prática de boxe, alpinismo, desportos de Inverno, Karaté e outras artes marciais, para-quedismo, tauromaquia, caça submarina, caça de animais ferozes e outros desportos análogos na sua perigosidade.
- Participação activa da pessoa segura em actos de guerra, declarada ou não, guerra civil, actos de terrorismo, revoluções, rebeliões, insurreições, tumultos populares, ou em qualquer operação militar. A chegada da

pessoa segura a um país que se encontre em estado de guerra ou similar, será considerada como participação activa nas hostilidades e implica a exclusão da cobertura por qualquer causa.

- Factos que ocorram após 14 dias, contados desde o início dos actos de guerra, declarada ou não, guerra civil, actos de terrorismo, revoluções, rebeliões, insurreições, tumultos populares, ou de qualquer operação militar, se da pessoa segura já se encontrava no país, ou território em causa, ainda que não tenha participação activa nas referidas hostilidades.
- Viagem com carácter de expedição ou exploração.
- Utilização de meios de transporte aéreos, salvo quando a Pessoa Segura for passageiro de avião comercial devidamente autorizado para transporte comum.
- Transformação ou radiação nuclear causadas pela aceleração artificial das partículas nucleares atómicas, bem como quaisquer contaminações química ou bacteriológica.

A quando da **morte por acidente** da Pessoa Segura, são ainda excluídos o risco devido a:

- Acidentes anteriores à data da adesão.
- Condução ou utilização como passageiro, de veículos motorizados de duas rodas.
- Acidentes causados por tufões, furacões, ciclones, inundações, maremotos, sismos e erupções vulcânicas ou outros cataclismos da natureza.
- Insurreições, motins, rixas, atentados ou actos de terrorismo.

3. Seguro de acidente de trabalho e de itinerário (“in itinere”)

Estão abrangidos por este seguro todos os empregados da empresa vítimas de acidentes de trabalho ocorridos quer no local de trabalho, quer “in itinere”, isto é, no percurso normal, na ida para o local de trabalho e regresso a casa, independentemente do meio de transporte utilizado.

A partir do primeiro dia de baixa a empresa garante ao empregado sinistrado, um subsídio de valor correspondente ao vencimento líquido que receberia se estivesse ao serviço.

Em qualquer dos casos só será atribuído o subsídio, se a responsabilidade pela ocorrência do acidente de trabalho não for do empregado.

4. Subsídio de transporte

Este subsídio é atribuído a todos os empregados da empresa, à excepção daqueles, a quem a empresa assegure ou faculte transporte, qualquer que seja a sua forma.

O valor do subsídio mensal, é calculado tendo por base 50% do passe de 2 zonas (Aveiro) e é atribuído de acordo com as zonas (concelho) de residência, nos termos seguintes:

Zona 1 50%	Zona 2 100%	Zona 3 150%	Zona 4 200%
Aveiro	Águeda, Albergaria, Estarreja, Ílhavo, Murtosa, Oliveira do Bairro, Ovar, Vagos	Anadia, Cantanhede, Espinho, Vila da Feira	Coimbra, Figueira da Foz, Porto Vila Nova de Gaia

O subsídio de transporte é atribuído 11 meses por ano (não é abonado no mês de Agosto).

5. Subsídio de refeição

Por cada dia útil de trabalho efectivo é atribuído um subsídio de refeição, cujo valor é de 5,79 €.

O(s) empregado(s) pode(m) optar por tomar no restaurante da empresa a refeição completa (com exclusão de bebidas alcoólicas, ou outras desde que engarrafadas) – almoço – pelo valor do subsídio de refeição, ou optar por refeição personalizada, com combinação de custo inferior ao valor do subsídio de refeição (valor real do consumo).

6. Subsídio de lanche (horários compactados)

Por cada dia útil de trabalho efectivo é atribuído um subsídio de lanche, cujo valor é de 2,47 €.

O(s) empregado(s) pode(m) optar por lanche no valor do subsídio.

7. Subsídio de doença

Nas situações de incapacidade temporária para o trabalho por doença, em que o empregado não tenha direito a subsídio de doença por parte da Segurança Social, a empresa, assegura a atribuição de um subsídio correspondente a 25%

da remuneração ilíquida do empregado permanente e contratados a termo cuja duração seja maior ou igual a 6 meses.

As situações que se referem ao pagamento dos três primeiros dias de baixa, serão alvo de procedimento específico (vd. ponto seguinte).

8. Complemento de subsídio de doença

Nas situações de incapacidade temporária para o trabalho por doença, o trabalhador deve enviar, o Certificado de Incapacidade Temporária (CIT) à entidade empregadora. Este certificado, normalmente designado por baixa é passado pelo médico do Serviço Nacional de Saúde.

A empresa assegura, após parecer dos serviços médicos:

- O pagamento da remuneração líquida do empregado, nos 3 dias de baixa.
- O pagamento a partir do 4º dia de baixa de um complemento ao subsídio concedido pela segurança social de modo a garantir o salário líquido do empregado.

Esta norma aplica-se a todos os trabalhadores permanentes e contratados a termo cuja duração seja igual ou superior a 6 meses.

9. Apoio social

A empresa definiu um esquema de **apoio social** para os seus empregados através do qual poderão beneficiar de adiantamentos de verbas e de remunerações de reconhecida necessidade e urgência, nomeadamente:

• Apoio pecuniário aos recém-admitidos:

Os empregados admitidos até ao dia 20 de cada mês, poderão requerer um adiantamento sobre as suas remunerações no montante máximo de 50% da retribuição base mensal líquida, apenas em situações de 1º emprego ou de saída de desemprego. Esta atribuição só poderá ter lugar no final da 1ª semana de trabalho.

Os empregados admitidos após o 21º dia receberão a remuneração nos moldes normais.

• Adiantamento de verbas para apoio na doença e despesas médicas:

A empresa poderá conceder o adiantamento de uma verba para fazer face, de imediato, a despesas médicas efectuadas e/ou a efectuar no prazo máximo de 1 mês, pelo empregado, cônjuge e filhos, participadas ao abrigo da regalia social apoio à saúde, e tendo por limite o valor máximo garantido, por anuidade e por pessoa abrangida.

Os referidos adiantamentos, serão concedidos a partir de 200€ por situação, nos casos e mediante a entrega dos documentos seguintes:

- Para caução hospitalar e/ou intervenção cirúrgica – declaração onde conste a exigência da caução e respectivo valor,
- Para honorários médicos de consulta, elementos auxiliares de diagnóstico, tratamentos e próteses - declaração onde conste o montante da despesa a realizar e/ou recibo da despesa realizada,
- Para despesas de internamento e/ou intervenção cirúrgica - declaração médica/hospitalar e/ou recibo onde conste a importância a pagar e/ou paga.

A regularização da verba adiantada far-se-á por dedução no processamento do mês seguinte.

• **Adiantamento sobre remunerações:**

Em casos de comprovada necessidade, resultante de encargos imprevistos, a empresa poderá conceder um adiantamento sobre remunerações, desde que se verifique uma das seguintes situações:

- Despesas de funeral de familiar do 1º grau a cargo (até um mês de vencimento líquido com máximo de 623,5€),
- Despesas médicas, internamento hospitalar, intervenção cirúrgica, próteses e meios auxiliares de diagnóstico, efectuados com filhos não abrangidos pela regalia social do apoio à saúde (até um mês de vencimento líquido com máximo de 623,5€),
- Danos materiais resultantes de cataclismos (incêndios e inundações) e roubo (desde que participado às autoridades) (até cinco meses de vencimento líquido com máximo de 4.987,98€).

A regularização destes adiantamentos far-se-á por dedução nos vencimentos dos meses imediatamente seguintes ao da atribuição.

• **Adiantamento de subsídio de férias ou de Natal**

O trabalhador tem, ainda, a possibilidade de requerer casualmente e nas situações enumeradas no ponto anterior, o adiantamento do subsídio de férias até 31 de Maio ou o subsídio de Natal até 31 de Outubro.

A regularização destes adiantamentos far-se-á no vencimento do mês seguinte.

10. Apoio escolar

Poderão candidatar-se ao apoio pré-escolar e escolar (normal e especial) os empregados permanentes e contratados a termo (com contrato de trabalho de duração igual ou superior a 6 meses) que tenham filhos ou equiparados a seu cargo até aos 18 anos de idade ou até à idade de 24 anos inclusive, desde que estejam a cargo dos pais e beneficiem do direito a abono de família, e desde que, tal situação seja anualmente comprovada e, ainda, enteados, adoptados ou entregues judicialmente à custódia do empregado nas mesmas condições que os filhos. Este apoio destina-se a comparticipar as despesas pré-escolares e escolares de acordo com o seguinte esquema:

Designação		Subsidio
Subsidio de infantário ou ama	12 meses	19€/mês
Ensino básico	4 trimestres	17€/trimestre
Ensino secundário	4 trimestres	24€/trimestre
Ensino pós-secundário não superior - CET	4 trimestres	30€/trimestre
Ensino superior	4 trimestres	37€/trimestre
Subsidio para ensino especial	4 trimestres	97€/trimestre

11. Bolsa de estudo e prémio fim de curso

A empresa dispõe de um esquema de atribuição de bolsas de estudo (ensino básico, secundário e superior) e prémios de fim de curso (ensino básico, secundário e superior) destinado a trabalhadores-estudantes.

a) Bolsa de estudo

Atribuível a trabalhadores permanentes e contratados a termo (com contratos de duração igual ou superior a 6 meses), que tenham feito prova da condição de trabalhador-estudante.

As bolsas de estudo têm carácter trimestral (4 trimestres/ano), correspondendo para cada um dos três graus de ensino, os seguintes valores:

Graus de ensino	
Ensino superior	3 trimestres a 54€ e 1 trimestre a 64€
Ensino secundário	3 trimestre a 38€ e 1 trimestre a 49€

b) Prémio fim de curso

O prémio de fim de curso pode ser atribuído a empregados permanentes que façam prova da condição de trabalhadores-estudantes, por ocasião da conclusão de qualquer dos diferentes níveis curriculares dos graus de ensino, básico, secundário e superior nos termos seguintes:

Graus de ensino	Valor do prémio
Doutoramento	580€
Licenciatura/Mestrado Bolonha	528€
Bacharelato/Licenciatura Bolonha	465€
Ensino secundário (inclui RVCC e EFA)	405€
3º Ciclo de ensino básico (inclui RVCC e EFA)	348€
2º Ciclo do ensino básico	290€

12. Prémio de Natalidade

Como medidas de incentivo à natalidade, a RENAULT CACIA, S.A. atribui um Prémio de Natalidade.

Este prémio aplica-se a todos os empregados permanentes e contratados a termo certo de duração superior a um ano da RENAULT CACIA, SA que tenham nascimento de filho ou adoptado menor de 15 anos.

O montante de Prémio de Natalidade a atribuir, por nascimento de filho ou adopção de menor de 15 anos de idade a título de incentivo à natalidade, é de 250€.

No caso de nascimentos múltiplos é acrescido o valor do Prémio de Natalidade além do primeiro. Idem para as adopções múltiplas.

Para adquirir este benefício, os empregados devem preencher o impresso para o efeito e anexar o “registo de nascimento”.

O pagamento do Prémio de Natalidade é efectuado em conjunto com o vencimento do mês seguinte àquele a que respeita.

13. Aquisição de viaturas

A empresa, por acordo com o Concessionário Renault de Aveiro, concede aos seus empregados a possibilidade de adquirir viaturas (novas e usadas) em condições preferenciais de preço e de recurso a crédito).

14. Desconto na aquisição de peças, acessórios e serviços

A empresa, por acordo com o concessionário Renault de Aveiro, possibilita a aquisição de peças, acessórios e serviços a efectuar por empregados permanentes, reformados e contratados a termo, com contrato de trabalho com duração igual ou superior a 6 meses.

As condições de desconto só serão aplicadas desde que os serviços, peças e acessórios se destinem exclusivamente a ser efectuados e/ou utilizados em viatura de marca Renault de que o empregado ou o seu cônjuge sejam proprietários.

15. Serviços médicos

a) Medicina do trabalho

São suportadas pela empresa todas as despesas feitas pelos empregados na obtenção de elementos auxiliares de diagnóstico quando prescritos pelo médico do trabalho e desde que destinados a exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

b) Serviço de medicina curativa

A empresa dispõe de serviços de medicina curativa que, em complementaridade com a segurança social, funcionam com consultas na empresa e/ou com consultas domiciliárias, assegurando ainda, serviços de enfermagem.

Nota importante: dado que este documento apenas refere os aspectos principais de um quadro mais amplo de benefícios sociais, antes de pretender utilizar qualquer destes benefícios e para obtenção de informações mais detalhadas, deverá dirigir-se à DRH.



RENAULT CACIA, S.A.
Junho de 2012

NOTA:

Dado que este documento apenas refere os aspectos principais de um quadro mais amplo de benefícios sociais, antes de pretender utilizar qualquer destes benefícios e para obtenção de informações mais detalhadas, deverá dirigir-se à DRH.