

**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**



# JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 11 de julho de 2025

III  
Série

Número 13

## RELAÇÕES DE TRABALHO Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE

**Direção Regional do Trabalho**

**Regulamentação do Trabalho**

**Despachos:**

...

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:**

Portaria de Extensão n.º 36/2025 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado. ....

3

Portaria de Extensão n.º 37/2025 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e Outros - Alteração Salarial e Outras/Texto Consolidado.....

4

Portaria de Extensão n.º 38/2025 - Acordo de Empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras .....	5
Portaria de Extensão n.º 39/2025 - Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras.....	6
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Horários do Funchal - Transportes Públicos S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - 5. <sup>a</sup> Revisão. ....	7
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras. ....	8
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, Para os Profissionais do Setor de Camionagem de Carga e Armazéns da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global. ....	9
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços - Revisão salarial e outras.....	11
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras. ....	12
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras e texto consolidado. ....	13
<b>Convenções Coletivas de Trabalho:</b>	
Acordo de Empresa entre a Horários do Funchal - Transportes Públicos S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - 5. <sup>a</sup> Revisão. ....	15
Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras.....	17
Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, Para os Profissionais do Setor de Camionagem de Carga e Armazéns da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global. ....	20

Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços - Revisão salarial e outras. ....	39
Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras. ....	41
Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras e texto consolidado. ....	44

**SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO  
E JUVENTUDE**

Direção Regional do Trabalho

**Regulamentação do Trabalho**

**Despachos:**

...

---

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

---

**Portarias de Extensão:**

**Portaria de Extensão n.º 36/2025**

**Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), n.º 11, de 23 de junho de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

Cumprido o disposto no n.º 2 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 11 de 23 de junho de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Assim, nos termos previstos nos artigos 514.º e no 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do artigo 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicadas no JORAM, n.º 11, III Série de 23 de junho de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do Contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 11 de julho de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

---

**Portaria de Extensão n.º 37/2025****Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras / texto consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 11, de 23 de junho de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição.

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 11, de 23 de junho de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto, que procede à

adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude o seguinte:

### **Artigo 1.º**

1- As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras / texto consolidado, publicado no JORAM, n.º 11, de 23 de junho de 2025, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
  - b) Aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.
- 2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.
- 3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 11 de julho de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

---

### **Portaria de Extensão n.º 38/2025**

#### **Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 11, de 23 de junho de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da empresa e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do Acordo de Empresa.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 11, III Série, de 23 de junho de 2025, não foi deduzida oposição pelos interessados;

Nos termos previstos no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes do Acordo de Empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda. e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras, publicado no JORAM, n.º 11, III Série, de 23 de junho de 2025, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, nos mesmos termos previstos, quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 11 de julho de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

---

**Portaria de Extensão n.º 39/2025**

**Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 11, de 23 de junho de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 11, III Série, de 23 de junho de 2025, não foi deduzida oposição pelos interessados.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras, publicadas no JORAM, n.º 11, III Série de 23 de junho de 2025, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido e, que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 11 de julho de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

---

### **Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a Horários do Funchal - Transportes Públicos S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - 5.ª Revisão.**

Nos termos e para os efeitos, previstos nos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude (SRITJ), proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Horários do Funchal - Transportes Públicos S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - 5.ª Revisão, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim, para os devidos efeitos são publicados o projeto de portaria e respetiva nota justificativa:

#### **Nota Justificativa**

No JORAM, III Série, n.º 13, de 11 de julho de 2025, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação, e tendo em conta que foi requerida a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, com exceção dos que sejam filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora.

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do acordo de empresa em causa.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do acordo de empresa.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### **PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA CELEBRADO ENTRE A HORÁRIOS DO FUNCHAL - TRANSPORTES PÚBLICOS S.A. E O SINDICATO DOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS E ATIVIDADES METALÚRGICAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - 5.ª REVISÃO.**

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à

adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1- As disposições constantes do Acordo de Empresa celebrado entre a Horários do Funchal - Transportes Públicos S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - 5.ª Revisão, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 11 de julho de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.
- 2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do Acordo de empresa ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.
- 3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos, quanto às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 11 de julho de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

---

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

No JORAM, III Série, n.º 13, de 11 de julho de 2025, é publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do contrato coletivo de trabalho.

**PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO VERTICAL ENTRE A ACIF - CCIM - ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SITAM - SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA R.A.M. - PARA O SETOR DE ARMAZENAMENTO, ENGARRAFAMENTO, COMÉRCIO POR GROSSO E EXPORTAÇÃO DO VINHO DA MADEIRA NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.**

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1- As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 11 de julho de 2025, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
  - b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.
- 2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato Coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 11 de julho de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

---

**Aviso de Projeto de Portaria do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, Para os Profissionais do Setor de Camionagem de Carga e Armazéns da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global.**

Nos termos e para os efeitos, previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, Para os Profissionais do Setor de Camionagem de Carga e Armazéns da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global, publicado neste JORAM.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), artigo 514.º e n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim, para os devidos efeitos publica-se o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

#### **Nota Justificativa**

No JORAM, III Série, n.º 13, de 11 de julho de 2025, é publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do contrato coletivo de trabalho.

**PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS E ATIVIDADES METALÚRGICAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, PARA OS PROFISSIONAIS DO SETOR DE CAMIONAGEM DE CARGA E ARMAZÉNS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO GLOBAL.**

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto, que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do artigo 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, que transfere para a Região Autónoma da Madeira certas competências no setor do trabalho, e, em conformidade com o disposto no artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, artigo 514.º e artigo 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1- As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, para os Profissionais do Setor de Camionagem de Carga e Armazéns da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 11 de julho de 2025, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 11 de julho de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços - Revisão salarial e outras.**

Nos termos e para os efeitos, previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços - Revisão salarial e outras, publicado neste JORAM.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), artigo 514.º e n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim, para os devidos efeitos publica-se o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

No JORAM, III Série, n.º 13, de 11 de julho de 2025, é publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Considerando que a extensão do CCT em referência, publicada no JORAM III Série, n.º 12, de 7 de setembro de 2022, não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nas associações sindicais SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, e CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal, que oportunamente e fundamentadamente deduziram oposição, mantém-se na presente extensão, idêntica exclusão.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do contrato coletivo de trabalho.

**PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO PARA O SETOR DE EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E OURIVESARIAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA ENTRE A ACIF-CCIM - ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SICOS - SINDICATO INDEPENDENTE DO COMÉRCIO E SERVIÇOS - REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.**

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto, que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, que transfere para a Região Autónoma da Madeira certas competências no setor do trabalho, e, em conformidade com o disposto no artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, artigo 514.º e artigo 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1- As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços - Revisão salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 11 de julho de 2025, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - O disposto no número 1 não é aplicável aos trabalhadores filiados no SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, nem aos trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 11 de julho de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

---

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 20 de 29 de maio de 2025, e transscrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 20 de 29 de maio de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelos sindicatos outorgantes.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho.

**PORTRARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A APROSE - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE AGENTES E CORRETORES DE SEGUROS E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ACTIVIDADE SEGURADORA (STAS) E OUTRO - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.**

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1- As disposições constantes do Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 20 de 29 de maio de 2025, e transscrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) Aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 11 de julho de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

---

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outra e texto consolidado.**

Nos termos e para os efeitos, previstos nos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outra e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 23 de 22 de junho de 2025, e transscrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

#### **Nota Justificativa**

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 23 de 22 de junho de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras signatárias e os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho.

#### PORTRARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO ENTRE A ZURICH INSURANCE EUROPE AG - SUCURSAL EM PORTUGAL E OUTRA E O SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE SEGUROS E AFINS - SINAPSA - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRA E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1- As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outra e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 23 de 22 de junho de 2025, e transscrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) Às relações de trabalho estabelecidas entre os empregadores outorgantes e os trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do acordo coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no acordo coletivo de trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 11 de julho de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

### Convenções Coletivas de Trabalho:

#### **Acordo de Empresa celebrado entre a Horários do Funchal - Transportes Públicos S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - 5.ª Revisão.**

O Acordo de Empresa celebrado entre a Horários do Funchal - Transportes Públicos, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, publicado na série III do JORAM, n.º 4, de 19 de fevereiro de 2019, com as alterações introduzidas posteriormente, que abrange cerca de 147 trabalhadores, é revisto, ao abrigo da Cláusula 3.ª, nos termos seguintes:

#### 1.º

São alteradas as Tabelas de Remuneração Base Salarial dos Anexos II e III do Acordo de Empresa, que passam a ter a seguinte redação:

#### “Anexo II

[...]

#### **TABELA DE REMUNERAÇÃO BASE MENSAL**

Graus	Remuneração base mensal
<b>0</b>	1 668,54 €
<b>1</b>	1 458,97 €
<b>2</b>	1 328,25 €
<b>3</b>	1 277,90 €
<b>4</b>	1 169,20 €
<b>5</b>	1 156,26 €
<b>6</b>	1 078,68 €
<b>7</b>	1 050,57 €
<b>8</b>	1 004,41 €
<b>9</b>	968,91 €
<b>10</b>	935,00 €
<b>11</b>	
<b>12</b>	

[...]

### Anexo III

**TABELA DE REMUNERAÇÃO BASE MENSAL**

Categorias Profissionais	Remuneração base mensal
<b>Motorista - Categoria D</b>	1 054,30 €
<b>Chefe de Estação</b>	1 054,30 €
<b>Motorista - Categoria B</b>	964,81 €
<b>Lubrificador</b>	
<b>Assistente de Venda e Informação</b>	
<b>Operador de Tesouraria</b>	
<b>Expedidor / Operador SAE</b>	
<b>Escalador</b>	935,00 €
<b>Fiscal</b>	
<b>Montador de Pneus</b>	
<b>Lavador</b>	
<b>Praticante de Assistente de Venda e Informação</b>	
<b>Servente</b>	
<b>Ajudante de Lavador</b>	
<b>Ajudante de Montador de Pneus</b>	935,00 €
<b>Ajudante de Lubrificador</b>	

[...]"

**2.º**

As alterações introduzidas pela presente revisão entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, retroagindo os seus efeitos a 1 de janeiro de 2025.

Funchal, 23 de junho de 2025.

Horários do Funchal - Transportes Públicos, S.A.

Alejandro Marcelino Gonçalves Gonçalves, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração.  
Susana Maria Florença Pinto Correia, na qualidade de Vogal Executivo do Conselho de Administração.

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira

José Lino Gonçalves, na qualidade de Dirigente do STRAMM.  
Ernesto José Soares Bernardo, na qualidade de Dirigente do STRAMM.  
Danilo Abreu Pereira, na qualidade de Dirigente do STRAMM.

Depositado em 10 de julho de 2025, a fl.ºs 91, do livro n.º 2, com o n.º 19/2025, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras.**

**Artigo 1.º** - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, por outro, é revisto o CCTV para o Sector de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira, publicado na III Série do JORAM, n.º 16, de 17 de Agosto de 2018, na sua redação atual.

**Artigo 2.º** - A revisão é como se segue:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**(Área e âmbito)**

O presente contrato coletivo de trabalho vertical (CCTV) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira que na Região Autónoma da Madeira se dedicam à Armazenagem, Engarrafamento, Comércio por Grosso e a Retalho e Exportação do Vinho Madeira e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**(Vigência, denúncia e revisão)**

1) [...]

2) Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram por um período de 12 meses.

3) [...]

4) [...]

5) [...]

6) [...]

7) [...]

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Diuturnidades)**

1) [...]

a) Para as categorias incluídas nos Graus de remuneração I e II, a quantia da diuturnidade é de 34,54€ cada;

b) Para as categorias incluídas nos Graus de remuneração III e IV, a quantia da diuturnidade é de 32,12€ cada;

c) Para as categorias incluídas nos Graus de remuneração V e VIII, a quantia da diuturnidade é de 28,90€ cada.

2) [...]

§ Único - [...]

3) [...]

4) [...]

5) [...]

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Prémios)**

1) Aos profissionais com cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional será atribuída um prémio mensal de 25,71€ por curso, até ao máximo de cinco cursos, a pagar a partir da conclusão do curso ou cursos ou, caso já os tenha completado, logo que entre em vigor o presente contrato.

- 2) [...]  
 3) [...]  
 4) [...]

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Subsídio de refeição)**

A todos os trabalhadores será garantido um subsídio de refeição, no valor de 7,88€, por cada dia completo de trabalho, pago em numerário, vales ou cartão de refeição.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Abono para falhas)**

1) Os profissionais com a categoria de Técnico de Contas e Empregado de Serviço Externo que realizem pagamentos, terão direito a receber, além do ordenado mensal, um Abono para Falhas correspondente a 26,23€ por mês.

- 2) [...]  
 3) [...]

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Acréscimo à Remuneração)**

1) Para as categorias de Serralheiro Civil ou Mecânico de 1.<sup>a</sup> e Fogueiro de 1.<sup>a</sup> será acrescida à remuneração mensal constante da tabela salarial, 197,21€.

2) Para as categorias de Serralheiro Civil ou Mecânico de 2.<sup>a</sup> e Fogueiro de 2.<sup>a</sup> será acrescida à remuneração mensal constante da tabela salarial, 204,38€.

3) Para as categorias de Serralheiro Civil ou Mecânico de 3.<sup>a</sup> e Fogueiro de 3.<sup>a</sup> será acrescida à remuneração mensal constante da tabela salarial, 187,66€.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho suplementar)**

- 1) [...]  
 2) [...]  
 3) [...]  
 4) [...]  
 5) [...]

a) Mantém a redação em vigor, atualizando-se o valor para 4,78€.

- b) [...]  
 c) [...]  
 6) [...]

**TABELA SALARIAL E GRAUS DE REMUNERAÇÃO**

GRAUS	CATEGORIAS	REMUNERAÇÕES
I	Administrador Diretor Gerente	1.491,42€
II	Chefe de Serviços Chefe de Contabilidade Chefe de Escritório Técnico de Contas Técnico Analista Técnico de Vinhos	1.213,17€
III	Chefe de Secção Tesoureiro Enc. Geral de Armazém Caixeiro Encarregado Responsável de Qualidade	1.085,18€

IV	Enc. de Armazém ou Fiel de Armazém Caixeiro Chefe de Secção Secretária de Direção Técnico de Informática de 1. <sup>a</sup> Caixa 1.º Escriturário Técnico de Qualidade Técnico Agrícola - Viticultura: Tanoeiro de 1. <sup>a</sup>	1.035,09€
V	2.º Escriturário 1.º Caixeiro Técnico de Informática de 2. <sup>a</sup> Fogueiro de 1. <sup>a</sup> Serralheiro Civil ou Mecânico de 1. <sup>a</sup> Tanoeiro de 2. <sup>a</sup> Responsável de Proteção de Dados Assistente de Laboratório Ajudante de Enc. de Armazém ou Fiel de Armazém Motorista de pesados Cobrador	1.007,27€
VI	2.º Caixeiro Serralheiro Civil ou Mecânico de 2. <sup>a</sup> Fogueiro de 2. <sup>a</sup> Serrador Condutor de Empilhadora Motorista de Ligeiros Dactilógrafo Estagiário de Escritório de 2.º ano	923,79€
VII	3.º Caixeiro Serralheiro Civil ou Mecânico de 3. <sup>a</sup> Fogueiro de 3. <sup>a</sup> Telefonista Empalhador ou Empalhadeira Contínuo Porteiro Guarda Trabalhador de Armazém Estagiário de Escritório do 1.º ano	915,00€
VIII	Engarrafadeira Servente Caixeiro Estagiário do 2.º ano	915,00€
IX	Caixeiro Estagiário do 1.º ano Aprendiz de Tanoeiro	915,00€
X(a)	Técnico de Contas	511,98€

(a) Profissionais em Regime Livre

**Nota:** A Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

**Artigo 3.º** - Os Outorgantes declaram que estimam estarem abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 8 empregadores e 320 trabalhadores.

Celebrado no Funchal, a 12 de junho de 2025.

Pela ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira

Humberto Jardim - Mandatário  
Pamela Araújo - Mandatária

Pelo SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira

Ivo Moniz da Silva - Membro da Direção  
Jorge Spínola - Mandatário

Depositado em 10 de julho de 2025, a fl.ºs 91, do livro n.º 2, com o n.º 20/2025, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

**Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, Para os Profissionais do Setor de Camionagem de Carga e Armazéns da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global.**

**Artigo 1.º - Entre** a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, é revisto o Contrato Coletivo de Trabalho para os Profissionais de Armazéns e ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Setor de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira, publicado no JORAM, III Série, n.º 17, de 2 de setembro de 2008, e subsequentes alterações parciais ao mesmo publicadas posteriormente no JORAM, III.<sup>a</sup> Série, n.º 17, de 2 de setembro de 2009, n.º 20, de 18 de outubro de 2010, n.º 6, de 16 de março de 2018, n.º 9, de 7 de maio de 2019, n.º 4, de 25 de fevereiro de 2022, e n.º 14, de 8 de julho de 2024.

**Artigo 2.º -** A revisão é como se segue:

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS E ATIVIDADES METALÚRGICAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA OS PROFISSIONAIS DO SETOR DE CAMIONAGEM DE CARGA E ARMAZÉNS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA.

## CAPÍTULO I

### ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito)

1) Este Contrato Coletivo de Trabalho aplica-se na Região Autónoma da Madeira e obriga:

- a) As empresas filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira que detenham instalações de armazenagem (depósitos, entrepostos, silos, armazéns, entre outros), frigoríficas ou não frigoríficas, para qualquer tipo de mercadoria (cereais, frutas, produtos hortícolas, géneros alimentícios, bebidas, materiais de construção, ferragens, adubos químicos, vimes, artigos elétricos, mobilias, têxteis, entre outros), e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste contrato coletivo, que estejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
- b) As empresas filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira que se dedicam ao transporte terrestre de mercadorias em geral, como atividade principal ou complementar, por conta própria ou de terceiros em regime de aluguer com condutor, que sejam filiadas na Associação Outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste contrato coletivo, que estejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

2) Os outorgantes obrigam-se a requerer à Secretaria Regional responsável pela área laboral, a emissão de Portaria de Extensão a todas as empresas que desenvolvam a respetiva atividade económica no âmbito da presente Convenção e a todos os trabalhadores ao seu serviço, filiados ou não nas associações de empregadores e trabalhadores outorgantes, nos casos em que aquela entidade não emitir tal portaria.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência e processo de denúncia)

1) O presente Contrato Coletivo de Trabalho entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das Leis, e vigorará por um período de dois anos.

2) Porém, a Tabela Salarial vigorará por um período de doze meses.

3) A denúncia do clausulado só poderá ser feita decorridos vinte meses de vigência.

4) A denúncia da Tabela Salarial só poderá ser feita decorridos dez meses de vigência.

5) Em qualquer dos casos a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

6) O texto da denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados à outra parte, por carta registada com aviso de receção ou protocolo.

- 7) A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até trinta dias após a receção da proposta.
- 8) A parte denunciante poderá dispor de dez dias para examinar a resposta.
- 9) Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Direção Regional com atribuições na área laboral.

## CAPÍTULO II

### ADMISSÃO, CATEGORIAS E CARREIRA PROFISSIONAIS

Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (Período experimental)

- 1) A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de trinta dias, e de 15 dias, em caso de contrato a termo com duração, certa ou previsível, inferior a seis meses.
- 2) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.
- 3) A antiguidade do trabalhador que for transferido de uma empresa para outra, do setor de atividade abrangido por este CCT, conta-se da data da admissão na primeira sempre que:
  - a) Qualquer das empresas seja associada da outra, ou tratando-se de sociedades comerciais coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;
  - b) Sejam comuns todos os administradores ou gerentes quando acionistas ou quotistas.
- 4) Sempre que o empregador admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta, entende-se que o empregador renuncia ao período de experiência.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### (Admissão para efeitos de substituição)

Poderão ser admitidos trabalhadores para efeitos de substituição, sem prejuízo das disposições legais em vigor relativas aos contratos de trabalho a termo resolutivo.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### (Quadros de pessoal)

- 1) Os quadros de pessoal, e demais anexos que integram o relatório único, serão preenchidos nos termos da lei em vigor e remetidos às entidades nela referidas.
- 2) Logo após a sua remessa, os empregadores afixarão, pelo prazo legal, nos locais de trabalho e por forma visível cópia do mapa referido no número anterior.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### (Categorias profissionais)

- 1) Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções, em grupos e categorias constantes do Anexo I.
- 2) É vedado aos empregadores atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste contrato.
- 3) Em todos os documentos, que hajam de elaborar por força dos preceitos reguladores das relações do trabalho, devem sempre usar a mesma designação na classificação profissional.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### (Acesso)

- 1) Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponde uma hierarquia e retribuição mais elevada.

2) No provimento dos lugares a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

3) Os Operadores de Armazém de 2.<sup>a</sup>, quando completem 3 anos na categoria, serão automaticamente e obrigatoriamente promovidos à categoria de Operador de Armazém de 1.<sup>a</sup>.

## CAPÍTULO III

### DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Deveres dos empregadores)

São deveres dos empregadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados do comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Facilitar nos termos da Lei a missão dos trabalhadores que façam parte da comissão sindical ou intersindical;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a categoria respetiva, ressalvando os casos previstos na Lei;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, ressalvando os casos previstos na Lei;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Proporcionar aos seus trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores estudantes nos termos da Lei;
- h) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, designadamente de retribuição e do período de férias, dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário para o exercício de funções sindicais nos termos e dentro dos limites previstos na Lei;
- i) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que sejam Bombeiros Voluntários em caso de sinistro;
- j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite por escrito;
- k) Proceder mensalmente nos termos da Lei ao desconto das quotas sindicais. A iniciativa para a entrega mensal do quantitativo das quotas tanto pode ser do Sindicato como das Empresas.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja distribuído dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com os regulamentos e instruções de serviço das Empresas e do presente CCT;
- c) Desempenhar na medida do possível o serviço dos colegas que se encontrem ausentes;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos seus subordinados;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes foram confiados pelo empregador, bem como a documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança foram incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- i) Participar pontualmente os acidentes ocorridos em serviço.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado ao empregador:

1) Despedir sem justa causa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;

- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoas por ele indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar em direitos ou garantias decorrentes na antiguidade;
- i) Utilizar trabalhadores em atividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força deste contrato;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com viaturas que tecnicamente se comprove não possuir condições de segurança;
- k) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores.

2) A prática pelo empregador de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao profissional a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada no n.º 4 da cláusula 49.<sup>a</sup>

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**(Local de trabalho)**

1) Considera-se local de trabalho toda a zona de atuação da empresa.

2) O local do início e termo do trabalho é o acordado entre o trabalhador e o empregador não podendo ser alterado, salvo nos casos de substituição temporária.

3) O tempo de deslocação determinado pela alteração do local de início e termo do trabalho, nos termos do número anterior, será pago como trabalho extraordinário.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**(Período normal de trabalho)**

1) O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros períodos de menor duração já em vigor distribuídos em cinco dias ou cinco dias e meio, conforme os horários que estejam a ser praticados.

2) O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo para a refeição, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3) O horário de trabalho será fixo com as horas de trabalho e de descanso previamente determinadas.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar)**

1) Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2) O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
- b) Por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3) O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, o solicite.

4) O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano, inclusive para o trabalhador a tempo parcial;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

5) Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio.

6) Excepcionalmente o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

- a) Em serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- b) Demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de mercadorias.

## CAPÍTULO IV

### RETRIBUIÇÃO

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### (Retribuições mínimas)

1) As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este Contrato são as constantes da tabela anexa, devendo ser pagas, até ao último dia do mês a que dizem respeito, e dentro do período normal de trabalho, ou imediatamente a seguir a este.

2) Os empregadores deverão entregar ao trabalhador, no ato do pagamento das retribuições cópia do respetivo recibo.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### (Retribuição de trabalho suplementar)

1) Será remunerado com a retribuição normal acrescida da percentagem de 75% o trabalho prestado em horas suplementares diárias e 125% o trabalho prestado em horas suplementares noturnas.

2) Para efeitos do cálculo do trabalho suplementar o valor hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### (Remuneração do trabalho em dias de descanso e feriados)

1) O trabalho prestado no dia de descanso obrigatório e complementar e o prestado em dia feriado dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%.

2) O trabalho prestado no dia de descanso obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar um dia num dos três dias seguintes.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### (Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

1) Quando algum trabalhador exerce com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

2) Sempre que um trabalhador substitui outro de categoria e retribuição superior, para além de trinta dias, receberá o ordenado do trabalhador substituído, salvo tratando-se de substituição por motivo de férias.

3) Se a substituição se prolongar para além de cento e oitenta dias consecutivos num ano, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído, salvo se, tratando-se de substituição por motivo de férias, serviço militar, doença, acidente, licença de parto ou qualquer impedimento legal.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### (Subsídio de Natal)

1) Todos os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até quinze de dezembro de cada ano.

2) O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>****(Alojamento e subsídio de refeição para deslocações)**

- 1) Os trabalhadores cuja deslocação em serviço abranja o período convencionalmente fixado para o almoço ou se prolongue para além das 21 horas têm direito a um subsídio por refeição no valor de €4,00 (quatro euros)
- 2) O presente subsídio não é exigível caso haja pagamento de refeição.
- 3) Em caso de pernoita e alojamento os empregadores pagarão integralmente as deslocações de alojamento e pequeno-almoço.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>****(Subsídio de alimentação)**

Por cada dia de trabalho o trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação no valor de €5,50 (cinco euros e cinquenta centimos), pago em numerário, vales ou cartão de refeição.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>****(Abono para faltas)**

Os trabalhadores que exerçam, cumulativamente com as suas, funções de cobrança têm direito a € 21,55 (vinte e um euros e cinquenta e cinco centimos) mensais, a título de abono para faltas.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>****(Diuturnidades)**

- 1) Aos trabalhadores abrangidos é atribuída uma diuturnidade no valor de € 16,90 (dezasseis euros e noventa centimos) mensais, por cada cinco anos de serviço na empresa, até ao máximo de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2) O direito à diuturnidade dos trabalhadores classificados em operador de armazém de 2.<sup>a</sup>, só se vence a partir da data da promoção à categoria superior. Para este efeito, é atribuída uma diuturnidade por cada cinco anos de permanência na categoria profissional superior até ao limite máximo de cinco diuturnidades.
- 3) As diuturnidades vencidas ao abrigo do Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho anteriormente aplicável, à data da publicação do presente contrato, contam para efeitos do número máximo de diuturnidades previstas na presente cláusula.
- 4) Para efeito das diuturnidades vincendas será também computado o tempo de permanência na categoria à data da publicação do presente contrato.

**CAPÍTULO V****SUSPENSÃO DE TRABALHO****Cláusula 23.<sup>a</sup>****(Fériados)**

- 1) São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1, 8 e 25 de dezembro.

- 2) O feriado de Sexta-feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
- 3) Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.
- 4) Serão ainda observados os feriados regionais previstos na lei: - 2 de abril, 1 de julho e o dia 26 de dezembro.
- 5) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Descanso semanal)**

Todos os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório que será o Domingo e a um descanso complementar ao Sábado correspondente a um dia ou meio-dia de acordo com os horários atualmente em vigor em cada empresa.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Aquisição do direito a férias)**

- 1) O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2) No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.
- 3) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.
- 4) Da aplicação do disposto nos n. os 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Duração do período de férias)**

- 1) O período anual de férias tem a duração mínima de vinte e dois dias úteis.
- 2) No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.
- 3) Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 4) A duração, do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

- 5) Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

- 6) O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses)**

- 1) O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 2) Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3) Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Marcação do período de férias)**

1) O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2) Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3) Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4) Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5) Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei.

6) O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, dez dias úteis consecutivos.

7) O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

8) O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Doença no período de férias)**

1) No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>.

2) Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 da cláusula 31.<sup>a</sup>.

3) A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4) A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5) No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6) Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7) Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8) A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

9) O disposto nesta cláusula deve ainda ser compaginado com a legislação aplicável em vigor

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)**

1) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data de cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2) Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondente a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3) Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)**

1) No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2) No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos do n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>.

3) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito de férias, pode o trabalhador usufruí-lo até trinta de abril do ano civil subsequente.

4) Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Subsídio de férias)**

Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Tipos de faltas)**

1) As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2) São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei em vigor;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não 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 pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e na lei em vigor;
- f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos previstos na lei em vigor.
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As motivadas por luto gestacional, nos termos previstos na lei em vigor.
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste contrato;
- j) As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)**

1) Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até vinte dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.

2) Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei em vigor.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**(Comunicação da falta justificada)**

1) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2) Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3) A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas no número anterior.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**(Prova da falta justificada)**

1) O empregador pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2) A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 33.<sup>a</sup> é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde, de serviço digital do serviço regional de saúde, ou ainda por atestado médico.

3) A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4) No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5) Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6) Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7) A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8) O disposto nesta cláusula deve ainda ser compaginado com a lei em vigor.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**(Efeitos das faltas justificadas)**

1) As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o previsto no número seguinte.

2) Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Por motivo de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, desde que assim previsto na lei em vigor;
- d) As previstas nas alíneas f) e l) do n.º da cláusula 33.<sup>a</sup>, quando superiores a trinta dias por ano;
- e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**(Efeitos das faltas injustificadas)**

- 1) As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
- 2) Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
- 3) Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
- 4) No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**(Licença sem retribuição)**

- 1) O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2) O período de licença sem retribuição autorizada pelo empregador conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3) Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**(Impedimentos temporários)**

- 1) Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.
- 2) O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador o direito ao lugar com a categoria que lhe seria atribuída se tivesse continuado ao serviço.
- 3) Terminado o impedimento o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar o serviço.

**CAPÍTULO VI****CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**Cláusula 41.<sup>a</sup>**(Modalidades de cessação do contrato de trabalho)**

O contrato de trabalho cessa, nos termos da lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**(Cessação com justa causa)**

Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho nos termos legais.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**(Revogação por mútuo acordo)**

1) Empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos seguintes termos:

- a) O acordo de cessação deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, ficando cada parte com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação;
- c) No mesmo documento as partes podem acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto na lei;
- d) Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

2) Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao sétimo dia seguinte à data da respetiva celebração, mediante comunicação escrita.

3) No caso de não ser possível assegurar a receção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

4) A cessação prevista no n.º 2 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

5) Excetua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**(Cessação por caducidade)**

O contrato de trabalho cessa nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**(Despedimento promovido pelo empregador com justa causa)**

1) O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2) Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3) Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene, segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>****(Procedimento disciplinar)**

O procedimento disciplinar rege-se pelas disposições legais aplicáveis em vigor.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>****(Nulidade do despedimento)**

1) Se o despedimento for declarado ilícito, o trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2) Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da atividade empresarial.

3) O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

4) O disposto no n.º 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o juiz considere que o fundamento justificativo da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador.

5) Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto na lei em vigor.

6) Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

7) A indemnização prevista no n.º 5 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

8) Caso a oposição à reintegração nos termos do n.º 2 seja julgada procedente, a indemnização prevista no n.º 5 desta cláusula é calculada entre trinta e sessenta dias nos termos estabelecidos nos números anteriores.

9) Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>****(Cessação do contrato por despedimento coletivo)**

A cessação do contrato por despedimento coletivo reger-se-á pelas disposições legais aplicáveis em vigor.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>****(Cessação do contrato individual de trabalho por iniciativa do trabalhador)**

1) O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respetivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

2) No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de trinta ou quinze dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

3) No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

4) Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso em falta.

5) O trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato, sem observância de aviso prévio, alegando justa causa de resolução do contrato de trabalho, nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do contrato;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4) A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração não podendo ser inferior a três meses.

5) O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 3 da presente cláusula de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 4 da mesma cláusula, não exoneram o empregador ou gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

6) Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 2 desta cláusula, poderá ser posta a competente ação de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta de cumprimento do prazo do aviso prévio.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Falência e insolvência)**

1) A declaração judicial de falência ou insolvência do empregador não faz só por si caducar os contratos de trabalho.

2) O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3) A cessação dos contratos de trabalho no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Reconversão)**

1) Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual e resultante de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, os empregadores diligenciarão, sempre que possível, conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2) A retribuição será a da nova função.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Transmissão da empresa ou sua fusão)**

Ocorrendo a transmissão por qualquer título da empresa ou a sua fusão, aplicar-se-á a lei geral.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Direitos dos menores)**

1) Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2) Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3) No demais serão cumpridas as disposições legais em vigor.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores-estudantes)**

São assegurados aos trabalhadores-estudantes os direitos e regalias consagrados na lei.

**CAPÍTULO VII****DISCIPLINA**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Poder disciplinar)**

1) O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2) O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Sanções disciplinares)**

1) No exercício do poder disciplinar, conforme a gravidade da infração, o empregador pode aplicar ao trabalhador as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e da antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2) A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Limites às sanções disciplinares)**

1) As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias.

2) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

3) A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração quinze dias e, em cada ano civil, o total de quarenta e cinco dias.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Aplicação de sanções disciplinares)**

1) O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2) A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos de prescrição da lei penal.

3) Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a sua presença no local de trabalho for considerada inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

4) A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Sanções Abusivas)**

1) Consideram-se abusivas, nos termos e condições previstas na lei, as sanções disciplinares motivadas pelo facto do trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens [a](#) que não devesse obediência;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2) Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) b) e d) do número anterior.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Consequências da aplicação de sanção abusiva)**

1) O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2) Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e a indemnização calculada nos termos do n.º 8 da cláusula 47.<sup>a</sup>

3) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4) O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a doze meses de serviço.

**CAPÍTULO VIII**

**HIGIENE, SEGURANCA E SAÚDE NO TRABALHO**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Higiene, segurança e saúde)**

1) Os empregadores instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2) Aos profissionais que trabalham com óleos e combustíveis e sujeitos à humidade e à intempérie, o empregador obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção individual designadamente botas de borracha, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3) Os empregadores deverão adotar as medidas preventivas de riscos de acidentes e doenças profissionais que decorram da lei e da sua aplicação concreta às condições de prestação da atividade laboral, e fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas, no que se refere à segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Previdência)**

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

**CAPÍTULO IX**

**DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**(Casos omissos)**

As matérias não reguladas por este contrato coletivo de trabalho é aplicável respetivo o regime legal.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**(Favorabilidade global)**

As disposições previstas neste contrato coletivo de trabalho, na sua redação atual, consideram-se globalmente mais favoráveis do que as previstas em instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, e constituem um todo interdependente e indivisível, para efeitos da sua aplicação prática, a partir da sua entrada em vigor.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**(Número estimado de empresas e trabalhadores abrangidos)**

As associações outorgantes declaram que estimam estar abrangidos por este contrato coletivo de trabalho 44 empregadores e 1211 trabalhadores.

**CAPÍTULO X****COMISSÃO PARITÁRIA**Cláusula 66.<sup>a</sup>**(Constituição da comissão paritária)**

1) Dentro de trinta dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma Comissão Paritária constituída por dois vogais, em representação das Associações Patronais e igual número em representação da Associação Sindical outorgante.

2) Por cada vogal poderá ser designado um substituto.

3) Os representantes das Associações Patronal e Sindical junto da Comissão Paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4) A Comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**(Competência da comissão paritária)**

Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**(Funcionamento da comissão paritária)**

1) A Comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup> à outra parte e à Direção Regional com atribuições na área laboral.

2) A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

3) As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4) A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional da Inclusão, Trabalho e Juventude.

5) As demais regras de funcionamento da Comissão serão objeto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

## ANEXO I

### DEFINIÇÃO DE CATEGORIAS

**Motorista de Atrelados de Mercadorias** - Conduz veículos atrelados para transporte de mercadorias de elevada tonelagem; executa as tarefas fundamentais do "motorista de veículos pesados e leigos de mercadorias ou mistos", mas conduz um camião que requer conhecimentos especiais. Tem normalmente ajudante.

**Motorista de Betão Pronto** - É o trabalhador que nas empresas que fabricam betão ou nas suas subsidiárias ou contratadas que façam o transporte desse betão, desde que o mesmo seja utilizado para consumo próprio da fabricante, conduz viaturas autobetoneiras ou autobombas competindo-lhe para além da condução de veículos pela boa conservação e limpeza de veículos destinados a pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água, bem como efetua as operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material e manobra e manobra os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

**Condutor de Grua** - É o trabalhador que manobra e conduz a respetiva viatura. É também responsável pela limpeza, lubrificação, verificação dos níveis de óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas.

**Motorista de pronto-socorro** - É o trabalhador que conduz a respetiva viatura e procede à remoção dos veículos avariados ou acidentados, incluindo procedimentos de resgate, reboque e transporte.

**Motorista de matérias perigosas** - É o trabalhador que transporta mercadorias perigosas, líquidas e gasosas, a granel, transportadas em cisternas.

**Motorista de veículos pesados de mercadorias** - Conduz veículos pesados para transporte de mercadorias de elevada tonelagem; executa as tarefas fundamentais do "motorista de veículos ligeiros de mercadorias ou misto", mas conduz uma camioneta ou camião, o que requer conhecimentos especiais. Tem normalmente ajudante.

**Motorista de veículos ligeiros de mercadorias ou mistos** - Conduz uma furgoneta ou camioneta ligeira, para transporte de carga, cujo peso não exceda determinada tonelagem, tendo em atenção a segurança do material transportado, informa-se do destino da mercadoria, colabora na carga, arrumação e descarga, tendo em atenção a natureza e o percurso a efetuar, põe o carro em funcionamento, engrena mudanças e faz os sinais luminosos necessários à circulação, regula a velocidade, procedendo às necessárias manobras e tendo em atenção o estado da via, a potência e estado do veículo, a legislação, e circulação de outros carros e peões e sinalização de trânsito e dos agentes da polícia; assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode ter de elaborar notas sobre a quilometragem, receitas efetuadas e proceder à entrega das receitas recebidas; proceder à recolha das taras a que dê lugar à distribuição.

**Ajudante de motorista** - Dispõe, arruma e protege mercadorias ou produtos diversos em veículos automóveis, para serem transferidos para um destino pré-determinado; carrega as mercadorias sobre o automóvel, normalmente, às costas ou servindo-se de zorras, calças, barras, macacos ou instrumentos similares; arruma-se de maneira a obter um acondicionamento eficiente e a facilitar a descarga; amarra a carga com cabos, fitas metálicas, ou por outros meios aplica-lhes calças de travamentos, acolchoamento ou coberturas; descarrega o veículo por processos idênticos aos utilizados na operação inversa. Deve auxiliar o motorista em diversas manobras que este tenha de efetuar com o veículo.

**Encarregado de Armazém /Chefe de Equipa/Capataz de 1.<sup>a</sup>** - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de armazém, na sua totalidade ou parcialidade, e, assim, recebe, armazena e entrega mercadorias, material ou outros artigos e tem a responsabilidade da sua arrumação e conservação, mantendo registos apropriados, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, inscreve a quantidade das mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas, assegura-se de que as mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas, assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas corretamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso, entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa, examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos e apresenta relatórios superintende na totalidade ou parte das tarefas relativas à preparação, tratamento, engarrafamento ou empacotamento dos produtos a expedir.

**Ajudante de Encarregado de Armazém/Ajudante de Chefe de Equipa/Capataz de 2.<sup>a</sup>** - Auxilia o Encarregado de Armazém /Chefe de Equipa/Capataz de 1.<sup>a</sup> no exercício das suas funções, podendo exercer tais tarefas autonomamente.

**Operador de Armazém (confeção de cargas)** - Exerce a sua atividade nos Armazéns da Empresa, arrumando as mercadorias, confeccionando paletes para a distribuição desconsolidando contentores com mercadorias, matérias-primas ou materiais de embalagem. É o

responsável pela limpeza do armazém onde exerce o seu trabalho. Pode ainda ser incumbido de tarefas acometidas ao “Ajudante de motorista”.

**Operador de Empilhador** - Exerce a sua função conduzindo um empilhador, nomeadamente, transportando cargas de e para os armazéns e colocando produtos paletizados nos carros de distribuição. Assegura pequenos serviços de manutenção e limpeza do empilhador. Pode colaborar no serviço de armazém.

## ANEXO II

### TABELA SALARIAL

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	REMUNERAÇÕES
Motorista de Atrelados de Mercadorias	965,00€
Motorista de Betão Pronto	965,00€
Condutor de Grua	965,00€
Motorista de Pronto-Socorro	965,00€
Motorista de Matérias Perigosas	965,00€
Motorista de Pesados de Mercadorias	945,00€
Motorista de Ligeiros de Mercadorias	930,00€
Ajudante de Motorista	917,00€
Encarregado de Armazém/Chefe de Equipa/Capataz de 1. <sup>a</sup>	930,00€
Ajudante de Encarregado de Armazém/Ajudante de Chefe de Equipa/Capataz de 2. <sup>a</sup>	925,00€
Operador de Empilhador	922,00€
Operador de Armazém de 1. <sup>a</sup>	917,00€
Operador de Armazém de 2. <sup>a</sup>	915,00€

**Artigo 3.º** - A Tabela Salarial e a Cláusula 20.<sup>a</sup> (subsídio de alimentação), produzem efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2025.

Funchal, 30 de junho de 2025.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira

Jorge Wilbraham de Sousa - Mandatário

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira

José Lino Gonçalves - Membro da Direção  
 Ernesto José Soares Bernardo - Membro da Direção  
 Danilo Abreu Pereira - Membro da Direção

Depositado em 10 de julho de 2025, a fl.<sup>a</sup>s 91 verso, do livro n.º 2, com o n.º 21/2025, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços - Revisão salarial e outras.**

**Artigo 1.º** - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços, é revisto o CCT para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, 3.ª Série, n.º 11, de 10 de Agosto de 2022, na sua redação atual.

**Artigo 2.º** - A revisão é como se segue:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**(Área e âmbito)**

O presente Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento que estejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**(Vigência, denúncia e revisão)**

1- O presente contrato coletivo de trabalho entra em vigor nos termos legais e vigora pelo período mínimo de 3 anos, exceto as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária que vigoram pelo período de 12 meses.

2- A denúncia da presente convenção pode ser feita decorridos pelo menos 32 meses ou 10 meses sobre a produção de efeitos, conforme se trate de revisão do clausulado ou tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

3- Em qualquer dos casos referidos no número anterior, a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

4- O texto de denúncia, a proposta de revisão e a restante documentação serão enviadas às partes contratantes, por carta registada com aviso de receção.

5- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a receção da proposta.

6- Da resposta deve constar contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

7- As partes denunciantes poderão dispor de 15 dias para examinar a resposta.

8- As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

9- Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Direção Regional do Trabalho.

Em caso de não acordo das partes sobre as propostas apresentadas é aplicável o disposto no Código do Trabalho quanto à cessação da vigência da convenção coletiva.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Refeição)**

A todos os trabalhadores será garantido um subsídio de refeição no valor de 5,80€ (cinco euros e oitenta centimos), por cada dia completo de trabalho prestado.

## ANEXO II

### TABELAS SALARIAIS

#### Escritórios e Comércio

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Retribuição Base
I	Administrador Diretor Geral Gerente Diretor de Operações	1 435,20 €
II	Diretor de Recursos Humanos Diretor Financeiro Diretor Financeiro e Administrativo	1 289,60 €
III	Chefe de Escritório Chefe de Serviços Administrativos Técnico Oficial de Contas Chefe de Contabilidade	1 175,20 €
IV	Chefe de Secção Chefe de Pessoal Gestor Comercial de Centro Comercial ou de Centro Urbano Chefe de Vendas Técnico de Contabilidade	1 076,40 €
V	Gerente de Loja Promotor de Vendas de 1.ª Classe sem comissão	1 055,60 €
VI	Secretário/a Empregado de Escritório de 1.ª Classe Técnico de Recursos Humanos Técnico de Informática	1 024,40 €
VII	Encarregado de Loja Responsável de Vendas Empregado de Escritório de 2.ª Classe Promotor de Vendas de 2.ª Classe sem comissão Merchandiser	1 003,60 €
VIII	Chefe de Secção Comercial Responsável de Compras Responsável de Marketing Responsável de Logística Responsável de Qualidade Encarregado/a Telefonista	967,20 €
IX	Vendedor de Loja de 1.ª Classe Empregado de Escritório de 3.ª Classe Recepcionista Empregado de Serviço Externo de 1.ª Classe	946,40 €
X	Promotor de Vendas de 1.ª Classe com comissão Promotor Comercial Vendedor de Loja de 2.ª Classe Empregado de Serviço Externo de 2.ª Classe	925,00 €
XI	Telefonista de 1.ª Classe Vendedor de Loja de 3.ª Classe Auxiliar de Escritório Guarda	921,00 €
XII	Promotor de Vendas de 2.ª Classe com comissão Telefonista de 2.ª Classe Embalador Distribuidor Empregado de Limpeza	919,00 €
XIII	Empregado de Porta	917,00 €

<b>XIV</b>	Paquete Rececionista Estagiário Vendedor de Loja Estagiário Empregado de Escritório Estagiário	915,00 €
------------	---	----------

### Ourives e Relojoeiros

<b>Graus</b>	<b>Profissões e Categorias Profissionais</b>	<b>Retribuição Base</b>
<b>I</b>	Ourives Reparador de 1.ª Classe Relojoeiro Reparador de 1.ª Classe	946,40€
<b>II</b>	Ourives Reparador de 2.ª Classe Relojoeiro Reparador de 2.ª Classe	925,00€
<b>III</b>	Ourives Reparador de 3.ª Classe do 3.º Ano Relojoeiro Reparador de 3.ª Classe	921,00€
<b>IV</b>	Ourives Reparador de 3.ª Classe do 2.º Ano Relojoeiro Reparador de 3.ª Classe do 2.º Ano	919,00€
<b>V</b>	Ourives Reparador 3.ª Classe do 1.º ano Relojoeiro Reparador de 3.ª Classe do 1.º Ano	917,00€
<b>VI</b>	Praticante de Ourives Reparador Praticante de Relojoeiro Reparador	915,00€

**Artigo 3.º** - As tabelas salariais produzem efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2025, podendo as respetivas diferenças salariais ser pagas em duas prestações mensais e sucessivas, com início no mês seguinte à publicação da presente revisão desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Artigo 4.º** - Os Outorgantes declaram que estimam estar abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, 750 empregadores e 2380 trabalhadores.

Celebrado no Funchal, a 11 de junho de 2025.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira

José Manuel Luzia Silva - Mandatário  
Liliana Dionísio - Mandatária  
Danilo Melim - Mandatário

Pelo Sindicato Independente do Comércio e Serviços

Fernando Paulo dos Santos - Membro da Direção

Depositado em 10 de julho de 2025, a fl.ºs 91 verso, do livro n.º 2, com o n.º 22/2025, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras.**

Revisão do contrato coletivo de trabalho para a atividade de distribuição de seguros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 40, de 29 de outubro de 2018 (texto base), alterado pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 12, de 29 de março de 2022, pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023 e Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2024.

### **Texto final acordado nas negociações diretas**

Aos vinte e cinco dias de fevereiro de 2025, a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros, por um lado, o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, e o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, por outro, acordaram em negociações diretas a matéria que se segue e que, segundo as cláusulas 1.ª e número 1 da cláusula 2.ª do contrato coletivo de trabalho em vigor, se aplica em todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras representadas pela associação de empregadores outorgante e, por outro, os trabalhadores

vinculados por contrato de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes, bem como a associação de empregadores e os respetivos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho.

#### Artigo 1.º

##### **Revisão**

No contrato coletivo de trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, e posteriormente alterado pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 12, de 29 de março de 2022, pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023 e Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2024, são introduzidas as seguintes alterações:

- I) As cláusulas 1.ª e 2.ª do referido contrato coletivo de trabalho, são alteradas nos termos seguintes:

#### **CCT para a atividade de distribuição de seguros**

Alteração salarial e outras

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 2082 empregadores e de 7437 trabalhadores, no universo da atividade de distribuição de seguros e de resseguros.

II) Os anexos II e III do contrato coletivo de trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, alterado pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 12, de 29 de março de 2022, pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023 e Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2024, são alterados nos termos seguintes:

## ANEXO II

**A - Tabela salarial**

Retribuição base mensal		
Banda salarial	Valor mínimo obrigatório	Valor percentual de aumento (A%)
A	2484,80€	3,13%
B	1719,09€	3,13%
C	1310,72€	3,13%
D	1165,31€	3,13%
E	1134,38€	3,13%
F	910,30€	4,61%
G	880,50€	6,08%

**B - Subsídio de refeição**

	Valor	A%
Subsídio diário de refeição (cláusula 32. <sup>a</sup> )	9,50€	3,83%

## ANEXO III

**Outras cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Valores	A%
Cláusula 36. <sup>a</sup> número 2 -Valor das despesas de serviço em Portugal:		
Por diária completa	73,10€	3,13%
Refeição isolada	9,50€	3,83%
Dormida e pequeno-almoço	54,32€	3,13%

Cláusula 36. <sup>a</sup> número 5 - Valor por Km	0,45€	3,13%
Cláusula 37. <sup>a</sup> Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	147,10	3,13%

### Artigo 2.<sup>o</sup>

#### **Vigência**

O contrato coletivo de trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, com as alterações introduzidas pelo presente acordo de revisão parcial, entra em vigor e produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

Lisboa, 3 de março de 2025.

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

José David Mendes Pereira, na qualidade de presidente da direção.  
Luís Manuel de Almeida Catarino, na qualidade de vogal da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção e membro da direção executiva.  
Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.<sup>o</sup> vice-presidente da direção.  
Carlos Alberto Marques, na qualidade de mandatário.  
Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - Advogada.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.  
Paulo Jorge Rodrigues Silva, na qualidade de legal representante.  
Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.  
Luís Filipe Caldeira Castel Branco Antunes, na qualidade de legal representante.

Depositado em 12 de maio de 2025, a fl. 101 do livro n.º 13, com o n.º 129/2025, nos termos do artigo 494.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.  
(Publicado no BTE., n.º 20, de 29/05/2025).

---

#### **Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

### Artigo 1.<sup>o</sup>

No ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de junho de 2022, entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal (anteriormente denominada, Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal), a Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de junho de 2023 e no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de julho de 2024, são introduzidas as seguintes alterações:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Âmbito territorial pessoal**

1-(Inalterado.)

2-(Inalterado.)

3-Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 571 trabalhadores.

4-(Inalterado.)

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Estágios de ingresso**

1-(Inalterado.)

2-O nível mínimo salarial dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 90 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior à remuneração do escalão salarial E1.

3-Os trabalhadores que nos últimos 10 anos tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 3 anos, na mesma área funcional para a qual são contratados, o que será aferido pela empresa segundo o seu critério, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4-(Inalterado.)

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Teletrabalho**

1 a 9- (Inalterados.)

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,4917€, por cada dia de trabalho em teletrabalho, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

11- Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 41,90 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

12 e 13 - (Inalterados.)

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Duração do trabalho e organização dos horários**

1- A duração do tempo de trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvando o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2 a 7- (Inalterados.)

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- (Inalterado.)

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

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;
- b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 100 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;
- c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- (Inalterado.)

4- (Inalterado.)

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>****Trabalho por turnos**

1 a 3- (Inalterados.)

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada três meses, ou, sempre que possível operacionalmente, em cada dois meses.

5 a 7- (Inalterados.)

8- Salvo em situações motivadas pela necessidade de assegurar o normal funcionamento da atividade da empresa, os horários de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos terão duração mínima de, pelo menos, 1 mês.

9- Sempre que possível, a empresa comunicará a alteração do horário de trabalho ao trabalhador com a antecedência de 15 dias.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>****Suspensão do período de férias**

1- As férias são suspensas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respectivas ocorrências:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até vinte dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;
- c) Cinco dias consecutivos por morte dos pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;
- d) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

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

3- Terminados os períodos de suspensão referidos no número um, o gozo de férias recomeça pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

4- A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Atividade sindical**

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

- a) (Inalterado);
- b) (Inalterado);
- c) (Inalterado);
- d) (Inalterado);
- e) (Inalterado);
- f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado (físico e/ou digital), reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- g) (Inalterado.)

2- (Inalterado.)

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Subsídio de refeição**

1- (Inalterado.)

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 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- (Inalterado.)

4- O pagamento do subsídio de refeição pode ser efetuado em pecuniário ou através de outra modalidade, nos termos definidos pela empresa.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Prémio de carreira e reconhecimento**

1- (Inalterado.)

2- (Inalterado.)

3- Não obstante o referido no número 2 desta cláusula, através de comunicação até ao final do mês anterior, o trabalhador pode optar pela sua substituição quanto à tipologia, nomeadamente:

- a) (Inalterado);
- b) Contribuição adicional em valor equivalente para o Plano Individual de Reforma, previsto na cláusula 49.<sup>a</sup> deste ACT, que deverá ser efetuada até ao final do mês seguinte à data da comunicação do trabalhador.
- c) (Inalterado.)

4 e 5- (Inalterados.)

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Apoio infantil e escolar**

1- (Inalterado.)

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

- a) Berçário, creche, infantário e pré-escolar: 70,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 70,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 95,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 135,00 €;
- e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 135,00 €.

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

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se for aplicável;
- b) Inexistência de faltas injustificadas;
- c) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade nos últimos doze meses, ou não seja reincidente.

4 e 5- (Inalterados.)

6- Sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, a comparticipação será paga até ao final do mês seguinte em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale creche», «vale educação», ou «vale ensino» ou, ainda, outra modalidade com fim idêntico cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- (Inalterado.)

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Reclassificação profissional**

1- (Inalterado.)

2- Para efeitos de classificação profissional no momento da admissão do trabalhador, será considerada a experiência relevante no setor segurador para as funções contratadas, o que será aferido pela empresa segundo o seu critério.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior**

1 e 2- (Inalterados.)

3- (Revogado.)

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Linguagem inclusiva**

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

**ANEXO III**

**Tabela salarial e subsídio de refeição**

**A - Tabela salarial**

Escalão salarial	Valor mínimo obrigatório 2025 (€)
E20	2 871,76
E19	2 643,70
E18	2 414,30
E17	2 367,23
E16	2 196,92
E15	1 949,86
E14	1 914,61
E13	1 720,26
E12	1 516,71
E11	1 381,99
E10	1 262,91
E9	1 606,79
E8	1 472,65
E7	1 472,24
E6	1 373,71
E5	1 264,84
E4	1 195,11

E3	1 122,19
E2	1 029,74
E1	972,54

**B - Subsídio de refeição**

Valor diário	13,00 €
--------------	---------

**ANEXO IV**

**Outras cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. <sup>a</sup> , número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal: – Por diária completa – Refeição isolada – Dormida e pequeno-almoço	84,66 € 13,65 € 57,34 €
Cláusula 41. <sup>a</sup> , número 3 - Valor km	0,47 €
Cláusula 42. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	172,50 €

**ANEXO VI**

**Plano Individual de Reforma**

1 a 6- (Inalterados.)

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas 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 a 10- (Inalterados.)

Artigo 2.<sup>º</sup>

**Disposição transitória**

1- As alterações ora acordadas entram em vigor e produzem efeitos a partir da data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

2- As tabelas salariais e os montantes das cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025.

**Texto consolidado**

I

**Âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito territorial pessoal**

1- O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal» e a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelo sindicato outorgante, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2- O presente ACT abrange ainda os ex-trabalhadores das empresas subscritoras, cujos contratos de trabalho tenham cessado por reforma por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 571 trabalhadores.

4- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT e suas alterações, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo e de cada alteração, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

1- O ACT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 2 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias, em relação ao termo de vigência inicial ou da renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

3- Havendo denúncia o ACT ficará em regime de sobrevigência durante um período de 12 meses, findo o qual qualquer das partes poderá a todo o tempo comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, ainda que se encontre pendente conciliação ou mediação, caducando o ACT com essa comunicação.

4- Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período indicado no número anterior. Neste caso, o ACT manter-se-á em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I.

5- Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva, mantêm-se os efeitos já produzidos pelo ACT nos contratos de trabalho no que respeita a: Cláusula 4.<sup>a</sup> (Classificação e evolução profissional), cláusula 17.<sup>a</sup> (Duração do trabalho e organização dos horários), cláusula 23.<sup>a</sup> (Duração das férias), cláusula 26.<sup>a</sup> (Dispensas no Natal e de Páscoa), cláusula 34.<sup>a</sup> (Classificação da retribuição), cláusula 35.<sup>a</sup> (Subsídio de refeição), cláusula 42.<sup>a</sup> (Complemento do subsídio por doença), cláusulas 43.<sup>a</sup> (Seguro de saúde), cláusula 44.<sup>a</sup> (Seguro de vida), cláusula 48.<sup>a</sup> (Apoio infantil e escolar) e cláusula 49.<sup>a</sup> (Plano Individual de Reforma).

6- Para efeitos de retribuição, consideram-se «efeitos já produzidos» apenas a retribuição base em vigor à data da caducidade e as prestações regulares e periódicas que o trabalhador tenha auferido ao serviço do empregador nos 12 meses anteriores à data da caducidade.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Concorrência de instrumentos**

O presente ACT prevalece, para todos os efeitos, sobre qualquer outro instrumento de regulamentação coletiva.

## II

**Enquadramento e formação profissional**

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Classificação e evolução profissional**

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores nos grupos e categorias previstos no anexo II deste ACT, de acordo com as atividades que cada um efetivamente exerce e tendo em conta o enquadramento no organograma em vigor na empresa.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos funcionais constantes do anexo II deste ACT.

3- A evolução profissional deverá considerar os seguintes fatores:

- a) Anos de experiência na função e na empresa;
- b) Avaliação de desempenho;
- c) Formação profissional e respetivo grau de aproveitamento, de acordo com as políticas em vigor na empresa;
- d) Situação económica e financeira da empresa.

4- Não obstante o disposto no número anterior, deverão verificar-se as seguintes progressões salariais:

- a) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de assistente deverão progredir para o terceiro (E3) e quarto (E4) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no segundo (E2) e terceiro (E3) escalão salarial, respetivamente;
- b) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de especialista deverão progredir para o sexto (E6) e sétimo (E7) escalão salarial ao fim de 3 e 6 anos de permanência no quinto (E5) e sexto (E6) escalão salarial, respetivamente;
- c) Os trabalhadores do grupo técnico com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o décimo primeiro (E11) e décimo segundo (E12) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no décimo (E10) e décimo primeiro (E11) escalão salarial, respetivamente.

5- As progressões previstas no número 4 ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nos respetivos períodos:

- a) O trabalhador ter obtido uma média de avaliações de desempenho positiva;
- b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

6- Sempre que a retribuição base mensal do trabalhador seja superior ao valor mínimo obrigatório do escalão para o qual transita, se o empregador o considerar adequado por motivos económicos e/ou financeiros, os aumentos decorrentes do número 4 poderão ser absorvidos até ao valor dessa diferença.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Avaliação de desempenho**

1- A empresa deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2- O Sistema de Avaliação de Desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio ao trabalhador das políticas de avaliação de desempenho em vigor e seus princípios orientadores, bem como as suas responsabilidades nas diferentes etapas ao longo do ano;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;
- c) O pedido de recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pelo empregador, composta por 3 membros, podendo o trabalhador designar um desses membros, desde que este pertença aos quadros do empregador e a designação seja feita aquando do recurso.

3- A comissão de recurso realizará as diligências que considerar adequadas a fim de decidir com justiça o recurso, podendo essas diligências incluir pedido de informações e reuniões com avaliador(es) e avaliado.

4- A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 60 dias, a contar da apresentação do pedido de recurso, devendo a comissão fundamentar a sua posição, por escrito. O prazo de decisão poderá ser prorrogado por 30 dias, por decisão fundamentada da comissão de recurso.

5- Quando a decisão não for tomada por unanimidade, o membro da comissão de recurso que vote vencido poderá fazer constar da ata a sua posição por escrito.

6- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções, na atribuição de remunerações que excedam as mínimas obrigatórias, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### **Estágios de ingresso**

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

2- O nível mínimo salarial dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 90 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior à remuneração do escalão salarial E1.

3- Os trabalhadores que nos últimos 10 anos tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 3 anos, na mesma área funcional para a qual são contratados, o que será aferido pela empresa segundo o seu razoável critério, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais da formação profissional**

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

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

2- 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, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
- b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abranger todos os trabalhadores da empresa;
- c) Concepção 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 aspecto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;
- h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- Os planos de formação poderão ser anuais ou plurianuais, e abranger todos os trabalhadores, devendo na sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais.

### III

#### **Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho**

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### **Mobilidade geográfica**

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou município contíguo.

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 km à que já percorre no trajeto de ida e volta 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 referidas no número 1, 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, dentro de horários compatíveis, e condições de conforto e tempo aceitáveis.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### **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 o período de 6 meses.

3- Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de um ano.

4- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

6- 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.

7- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número um dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição base mensal.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### **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, devendo ser justificada e indicar a duração previsível da mesma.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

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

Cláusula 11.<sup>a</sup>**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. Não havendo acordo sobre a escolha, será solicitado um médico 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 vago compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- A alteração não poderá implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Teletrabalho**

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do empregador através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador para a prestação subordinada de teletrabalho, conforme a política em vigor, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2- O acordo individual, para além de conter os termos e condições previstos na lei, deve promover os princípios e recomendações inerentes à política em vigor, a qual deverá estar publicada e disponível para consulta do trabalhador.

3- Pode desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador cuja atividade seja considerada, pelo respetivo empregador, compatível com este regime.

4- A atividade será considerada compatível com o regime de teletrabalho quando o local assegure as condições de saúde e segurança, bem como as condições de tecnologias de informação e de comunicações, estando a empresa disponível para prestar o devido apoio em linha com a política em vigor sobre o modelo de trabalho híbrido.

5- O número de dias em teletrabalho poderá variar, por acordo com a chefia hierárquica.

6- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou escritório da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra, no mínimo uma vez por mês.

7- Salvo indicação em contrário da empresa, em regime de teletrabalho o trabalhador continuará a prestar a sua atividade conforme o regime e horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em trabalho presencial.

8- O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará os equipamentos e outros meios de trabalho fornecidos e propriedade da empresa, obrigando-se a fazer uma utilização cuidada desses equipamentos e meios, mantendo-os em bom estado de conservação, estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido, nos equipamentos, meios ou *software*, devendo estes ser utilizados para fins exclusivamente profissionais, no âmbito do respetivo contrato de trabalho. Os custos de instalação e manutenção desses equipamentos e os meios de trabalho serão da responsabilidade da empresa.

9- O trabalhador em regime de teletrabalho mantém direito ao subsídio de refeição.

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,4917 €, por cada dia de trabalho em teletrabalho, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

11- Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 41,90 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

12- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo indeterminado, com início na data estabelecida no acordo, podendo a todo o tempo qualquer das partes denunciar o acordo com a antecedência mínima de 60 dias

13- Cessando o acordo de trabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

### **Comissão de serviço**

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

Cláusula 14.<sup>a</sup>

### **Cedência ocasional de trabalhadores**

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 faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

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

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

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ir até 6 anos.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

### **Pluralidade de empregadores**

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

### **Admissibilidade de contratos a termo**

Sem prejuízo dos casos previstos na lei e de outros que correspondam a necessidade temporária da empresa, para efeitos do número 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, considera-se ainda necessidade temporária a substituição, direta ou indireta, de trabalhador que se encontre em tirocínio, em comissão de serviço ou em situação de destacamento.

IV

## **Duração e organização do tempo de trabalho**

Cláusula 17.<sup>a</sup>

### **Duração do trabalho e organização dos horários**

1- A duração do tempo de trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvando o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros legalmente admissíveis, os seguintes:

- a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;
- b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
- c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

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

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

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

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com caráter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, ao sindicato outorgante.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefônico, 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 18.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário de trabalho**

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos funcionais de executivos, gestores, técnico e operacional.

2- Ficam excluídos do número 1 os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

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

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Tolerância de ponto**

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **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 fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;
- b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 100 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;
- c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- Os acréscimos já incluem a remuneração devida por trabalho noturno.

4- O pagamento da compensação do trabalho suplementar pode ser efetuado mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

5 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**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- Os trabalhadores por turnos terão direito a pelo menos dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada três meses, ou, sempre que possível operacionalmente, em cada dois meses.

5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 20 % da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

6- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

7- Os restantes trabalhadores em regime de turnos, que prestem trabalho em período noturno, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto.

8- Salvo em situações motivadas pela necessidade de assegurar o normal funcionamento da atividade da empresa, os horários de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos terão duração mínima de, pelo menos, 1 mês.

9- Sempre que possível, a empresa comunicará a alteração do horário de trabalho ao trabalhador com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral**

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

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

V

**Férias, faltas e interrupção do trabalho**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Duração das férias**

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite dos três dias.

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

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

4- 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 três, 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.<sup>a</sup>

### Suspensão do período de férias

1- As férias são suspensas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até vinte dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;
- c) Cinco dias consecutivos por morte dos pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;
- d) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

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

3- Terminados os períodos de suspensão referidos no número um, o gozo de férias recomeça pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

4- A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

### 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, e feriados estabelecidos nas Regiões Autónomas, para trabalhadores dessas regiões.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, 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 26.<sup>a</sup>

### Dispensas no Natal e de Páscoa

1- Sem prejuízo do número 3, 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.

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência, a dispensa poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Ausência por aplicação de medida de coação penal

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das 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 coação penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- 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.

4- 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 28.<sup>a</sup>

##### **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 desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

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

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **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 ACT, 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 respetivas 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 ginecológica;
- g) PSA e, dependendo do PSA, a 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 respetivos exames, dentro da rede do prestador de serviços de medicina no trabalho contratado pela empresa, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

## VII

### **Atividade sindical**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

### **Atividade sindical**

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
- b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor a título permanente e no interior de empresa com 150 ou mais trabalhadores de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;
- d) 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;
- e) 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 ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado (físico e/ou digital), reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- g) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>

### **Trabalhadores dirigentes sindicais**

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, quando por este requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- O sindicato subscritor do ACT poderá requisitar no máximo um dirigente sindical, no conjunto das empresas subscritoras do ACT, com remuneração mensal efetiva paga pela empresa.

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

4- O número máximo previsto na lei de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação será subtraído do número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados em cada momento.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

### **Delegados sindicais**

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão sindical.

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

Cláusula 33.<sup>a</sup>

### **Quotização sindical**

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

2- 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 34.<sup>a</sup>

#### **Classificação da retribuição**

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Retribuição base mensal: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo funcional e categoria profissional 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 de subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;
- c) Retribuição efetiva mensal: Constituída pela retribuição base 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, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;
- d) Retribuição efetiva anual: O somatório das retribuições efetivas mensais, acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

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

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 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 incluem, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O pagamento do subsídio de refeição pode ser efetuado em pecuniário ou através de outra modalidade, nos termos definidos pela empresa.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de férias**

1- O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

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

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 23.<sup>a</sup>, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com o ordenado 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 38.<sup>a</sup>

**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

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

- a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Pagamento de despesas de serviço em Portugal**

1- 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 dignas, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

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

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor em cada momento nas empresas subscritoras do ACT.

5- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46.<sup>º</sup> do Código Contributivo.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**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 IV.

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.

4- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46.<sup>º</sup> do Código Contributivo.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Prémio de carreira e reconhecimento**

1- A carreira na empresa é reconhecida tendo em atenção o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções na empresa terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 35 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a sua retribuição efetiva do mês em que o facto ocorrer.

3- Não obstante o referido no número 2 desta cláusula, através de comunicação até ao final do mês anterior, o trabalhador pode optar pela sua substituição quanto à tipologia, nomeadamente:

- a) Contribuição adicional em valor equivalente para o apoio infantil e escolar, previsto na cláusula 48.<sup>a</sup> do ACT;

- b) Contribuição adicional em valor equivalente para o Plano Individual de Reforma, previsto na cláusula 49.<sup>a</sup> deste ACT, que deverá ser efetuada até ao final do mês seguinte à data da comunicação do trabalhador;
- c) Dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:
  - 3 dias de licença, até perfazer os 49 anos, inclusive;
  - 4 dias de licença, até perfazer os 52 anos, inclusive;
  - 6 dias de licença, até perfazer os 55 anos, inclusive;
  - 8 dias de licença, a partir dos 56 anos, inclusive.

4- A atribuição do prémio está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

- a) Inexistência de faltas injustificadas;
- b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

5- A contagem dos múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de atribuição do mesmo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Complemento do subsídio por doença**

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de faltas para 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- Os três primeiros dias com incapacidade temporária para o trabalho, que antecedam os dias subsidiados pela Segurança Social, serão pagos, na íntegra, pelo empregador.

4- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5- 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 respetivo valor.

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

7- O trabalhador está obrigado a manter atualizados todos os elementos necessários ao recebimento, atempado, do subsídio de doença por parte da Segurança Social, estando ainda obrigado a dar conta dessas diligências ao empregador, nomeadamente sempre que tal lhe for solicitado.

8- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

9- O empregador deixará de estar obrigado a suportar o complemento do subsídio por doença nos seguintes casos:

- a) Em caso de incumprimento do número 7 pelo trabalhador, mesmo que este não tenha recebido o subsídio de doença ou tenha perdido o direito ao seu recebimento;
- b) Em caso de incumprimento do número 8 pelo trabalhador.

10- Em caso de incumprimento dos números 7 e/ou 8 supra considerar-se-á que o trabalhador pratica infração disciplinar grave, ficando ainda obrigado a entregar ao empregador os valores já recebidos a título de complemento. O empregador não estará ainda obrigado relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, enquanto o trabalhador não regularizar a sua situação, incluindo o reembolso do complemento.

11- O pagamento pela empresa do complemento é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador esteja obrigado a proceder à sua restituição, nos termos do número 10 supra.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Seguro de saúde**

1- As entidades abrangidas pelo ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Seguro de vida**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

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

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que excede as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por factos ocorridos em serviço**

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto se mantiver 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 ou, em caso de doença profissional da Segurança Social.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Condições nos seguros próprios**

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

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

3- Em alternativa ao regime previsto no número anterior e para os trabalhadores aí identificados, a empresa poderá autorizar que os mesmos integrem o seguro de responsabilidade civil automóvel em vigor para a frota de viaturas de serviço.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **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 2500,00 € anuais.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Apoio infantil e escolar**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas escolares dos educandos.

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

- a) Berçário, creche, infantário e pré-escolar: 70,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 70,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 95,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 135,00 €;
- e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 135,00 €.

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

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se for aplicável;
- b) Inexistência de faltas injustificadas;
- c) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade nos últimos doze meses, ou não seja reincidente.

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

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

6- Sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, a comparticipação será paga até ao final do mês seguinte em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale creche», «vale educação», ou «vale ensino» ou, ainda, outra modalidade com fim idêntico cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

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

### IX

#### **Plano de poupança e pré-reforma**

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Plano Individual de Reforma**

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma no momento da passagem à reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social. O mesmo se aplica em relação aos trabalhadores pré-reformados, sem prejuízo do número 4 da cláusula 50.<sup>a</sup>

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto no anexo VI deste ACT.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Pré-reforma**

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, e o que resulta do acordo efetuado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;

- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos ao empregador no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de ter de suportar uma penalização de 25% do valor total em dívida, além da devolução deste.

4- A contribuição do empregador para o Plano Individual de Reforma, referido na cláusula 49.<sup>a</sup>, cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

X

### **Disposições finais e transitórias**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador**

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;

- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa recuar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Políticas internas mais favoráveis**

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores em relação àquelas estabelecidas no presente ACT.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Igualdade de tratamento e não discriminação**

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

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representante do sindicato outorgante e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para dirimir divergências relacionadas com a integração e interpretação das cláusulas deste ACT.

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- Na sua primeira reunião, a comissão paritária aprovará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Reclassificação profissional**

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o anexo VII deste ACT.

2- Para efeitos de classificação profissional no momento da admissão do trabalhador, será considerada a experiência relevante no setor segurador para as funções contratadas, o que será aferido pela empresa segundo o seu razoável critério.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>****Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2011**

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do instrumento regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, considerando, quando for caso disso, que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VII do ACT agora publicado.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Anterior sistema de prémios de antiguidade**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação do CCT de 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2008), manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva mensal do trabalhador, designado como «prémio histórico de antiguidade», não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Pensões complementares de reforma**

Em relação aos trabalhadores em efetividade de funções que estavam abrangidos pelo CCT de 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2008) à data de 31 de dezembro de 2016, e que, entretanto, não foram abrangidos pelo ACT de 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2016), os valores provisionados a 31 de dezembro de 2011 no fundo de pensões serão convertidos em contas individuais desses trabalhadores, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões ou seguro de vida, integrando o respetivo Plano Individual de Reforma.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Anteriores suplementos de retribuição**

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

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Antigo prémio de permanência**

Os trabalhadores anteriormente abrangidos pelo prémio de permanência, conforme o ACT de 2016 (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2019, e revisões posteriores) passarão a estar abrangidos pelo prémio de carreira e reconhecimento, nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores que tivessem de receber prémio de permanência em 2019 ou 2020, aplicar-se-á o regime transitório conforme tabela infra, coluna 2, aplicando-se o novo regime apenas a partir do momento em que recebam o prémio de permanência referido;
- b) Os trabalhadores que completem 50 anos de idade em 2019 poderão optar pela aplicação da cláusula 42.<sup>a</sup> do ACT de 2016;
- c) Quanto aos restantes trabalhadores o primeiro vencimento ocorre conforme tabela infra, coluna 1:

Anos	Atribuição(ano) [coluna 1]	Regime transitório [coluna 2]
2019	1; 6	4; 9
2020	2; 7	0; 5
2021	3; 8	
2022	4; 9	
2023	5; 0	

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Anterior suplemento por turnos**

Relativamente aos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento por turnos, por aplicação de anterior instrumento de regulamentação coletiva, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho, ou parte dele, ser, ou poder ser prestado em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição prevista nos números 5 a 7 da cláusula 21.<sup>a</sup>

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior**

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

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### **Linguagem inclusiva**

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

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **Produção de efeitos**

1- O presente ACT entrará em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, conforme indicado no anexo III.

#### **ANEXO I**

##### **(Convenção de arbitragem)**

1- Os subscritores deste ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 2.<sup>a</sup> do ACT, a qual se rege nos termos seguintes.

2- A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do ACT.

3- 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 ACT acompanhados de denúncia.

4- 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.

5- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

- a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, um pelas empresas e outro pelo sindicato;
- 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.

6- A parte que não indique o seu árbitro tem como consequência a manutenção em vigor do ACT, se a omissão for da parte das empresas e a caducidade imediata, se for da parte do sindicato.

7- 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.

8- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

9- 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.

10- A decisão arbitral tomada valerá como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo nesse caso a mesma entregue pela comissão arbitral ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

#### ANEXO II-A

##### **(Grupos funcionais, categorias e enquadramento salarial)**

Grupo profissional	Categoria profissional	Descrição	Escalão salarial
Executivos	Diretor coordenador	Dependendo diretamente da administração ou órgão de gestão, integram esta categoria as funções que coordenam unidades ou direções e desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E20
	Diretor	Integram esta categoria as funções que desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E19
Gestores	Gestor	Integram esta categoria as funções que participam na gestão de objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais. Estas funções pressupõem um determinado nível de autonomia e de tomada de decisão, podendo envolver a supervisão de equipas de trabalhadores com impacto direto e de suporte na concretização dos resultados, enquadradas num conjunto de políticas.	E17
			E16
			E15

Técnico	Técnico especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico específico e elevada especialização, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor a coordenação funcional de uma equipa de técnicos, no desenvolvimento de estudos, análises de situações técnicas diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, bem como experiência profissional significativa.	E14
	Técnico	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor o desenvolvimento de estudos, análises de situações diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos com algum grau de complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.	E13 E12 E11
Operacional	Coordenador	Integram esta categoria as funções que executam e assumem responsabilidade por atividades operacionais de natureza diversa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do respetivo grupo funcional, podendo ainda requerer experiência profissional e conhecimentos transversais ao nível operacional.	E9 E8
	Especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades específicas com algum grau de especialização e, predominantemente de natureza administrativa, operacional e comercial, podendo ainda requerer conhecimentos técnicos específicos da atividade.	E7 E6 E5
	Assistente	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de apoio técnico administrativo, operacional e comercial e, podendo ainda englobar tarefas de atendimento. Estas funções serão tendencialmente rotineiras e orientadas por procedimentos específicos e instruções pré-definida.	E4 E3 E2
Apoio	Auxiliar	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de manutenção, limpeza, vigilância e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	E1

#### ANEXO II-B

#### **Estrutura de qualificação de funções**

##### **1- Quadros superiores:**

- i. Diretor coordenador;
- ii. Diretor;
- iii. Gestor.

##### **2- Quadros médios e altamente qualificados:**

- i. Gestor;
- ii. Técnico especialista;
- iii. Coordenador operacional.

##### **3- Quadros técnicos:**

- i. Técnico especialista;
- ii. Técnico.

**4- Profissionais qualificados:**

*i.* Especialista operacional.

**5- Profissionais semiqualificados:**

*i.* Assistente operacional.

**6- Profissionais não qualificados:**

*i.* Auxiliar.

## ANEXO III

**A- Tabela salarial**

Escalão salarial	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2024
E20	Diretor coordenador	2 871,69 €
E19		2 643,70 €
E18		2 414,30 €
E17	Gestor	2 367,23 €
E16		2 196,92 €
E15		1 949,86 €
E14	Técnico especialista	1 914,61 €
E13		1 720,26 €
E12	Técnico	1 516,71 €
E11		1 381,99 €
E10		1 262,88 €
E9	Coordenador operacional	1 606,79 €
E8		1 472,65 €
E7	Especialista operacional	1 472,24 €
E6		1 373,71 €
E5		1 264,84 €
E4	Assistente operacional	1 195,11 €
E3		1 122,15 €
E2		1 029,71 €
E1	Auxiliar	972,54 €

### **B - Subsídio de refeição**

Valor diário	13,00 €
--------------	---------

### **ANEXO IV**

#### **Outras cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. <sup>a</sup> , número 1 - valor das despesas de serviço em Portugal:	
- Por diária completa	84,66 €
- Refeição isolada	13,65 €
- Dormida e pequeno-almoço	57,34 €
Cláusula 41. <sup>a</sup> , número 3 - Valor km	0,47 €
Cláusula 42. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	172,50 €

### **ANEXO V**

#### **Condições de referência do seguro de saúde**

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro: 35 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro: 1500,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 €/uma vez ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<p>a) Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</p> <p>b) Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p>c) Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p>d) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;</p> <p>e) Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p>f) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;</p>

	<p>g) Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p>h) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p>i) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p>j) Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p> <p>k) Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p> <p>l) Hemodiálise;</p> <p>m) Transplantes de órgãos e suas implicações;</p> <p>n) Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;</p> <p>o) Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p>p) Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>i) Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</i></li> <li><i>ii) Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (<i>skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos</i>);</i></li> <li><i>iii) Prática de ski na neve e aquático, <i>surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barrage/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping</i> e outros desportos análogos na sua perigosidade;</i></li> <li><i>iv) Utilização de veículos motorizados de duas rodas.</i></li> </ul>
--	---

Notas interpretativas:

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

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

## ANEXO VI

### **Plano Individual de Reforma**

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 49.<sup>a</sup>, o empregador efetuará 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- Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 anos de vigência, por iniciativa do trabalhador ou por despedimento com justa causa, o trabalhador perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pela entidade empregadora, que reverterá para esta, não se aplicando os números seguintes.

5- 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.

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

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas 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 ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem.

9- Se a cessação do contrato de trabalho 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 número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento improcedente.

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.

#### ANEXO VII

**Tabela de correspondência entre as categorias existentes na empresa e as categorias deste ACT**

ACT 2016	CCT 2008 (categorias existentes)	ACT 2019	Escalões	Valor mínimo obrigatório 2019
Diretor (Banda salarial A)		Diretor	E13	2 040,50 €
Gestor comercial (Banda salarial B)				
Gestor técnico (Banda salarial B)	Chefe de serviços XIV	Gestor	E12	1 616,96 €
Gestor operacional (Banda salarial B)				
Técnico (Banda salarial C)	Técnico grau I (níveis X, XI e XII)	Técnico especialista	E11	1 401,25 €
			E10	1 214,38 €
		Técnico	E9	1 104,03 €
			E8	978,45 €

Coordenador operacional (Banda salarial D)	Perito chefe XII; Coordenador zona e/ou delegação XII; Coordenador Adjunto zona e/ou delegação XI	Coordenador operacional	E7	1 183,98 €
Especialista operacional (Banda salarial E)	Assistente comercial XI	Especialista operacional	E6	1 097,07 €
	Técnico comercial X; Escriturário X; Escriturário IX		E5	1 010,16 €
Assistente operacional (Banda salarial F)		Assistente operacional	E4	946,74 €
			E3	883,31 €
			E2	793,22 €
Auxiliar geral (Banda salarial G)		Auxiliar geral	E1	703,13 €

#### ANEXO VII-B

**Tabela de correspondência entre categorias/escalões existentes na empresa e a celebração do ACT 2022**

Escalão salarial 2021	Categorias	Escalão salarial 2022	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2022
		E20	Diretor coordenador	2 523,66 €
		E19	Diretor	2 299,03 €
E13	Diretor	E18		2 089,87 €
		E17	Gestor	2 024,83 €
		E16		1 874,84 €
E12	Gestor	E15	Técnico especialista	1 660,19 €
		E14		1 626,46 €
E11	Técnico especialista	E13	Técnico	1 458,04 €
E10	Técnico	E12		1 269,86 €
E9		E11		1 154,45 €
E8		E10		1 043,30 €
		E9	Coordenador operacional	1 353,91 €
E7	Coordenador operacional	E8		1 238,06 €

		E7		1 234,91 €
E6	Especialista operacional	E6	Especialista operacional	1 147,18 €
E5		E5		1 056,30 €
E4		E4		992,92 €
E3	Assistente operacional	E3	Assistente operacional	926,39 €
E2		E2		833,54 €
E1	Auxiliar	E1	Auxiliar	750,00 €

Lisboa, 13 de maio de 2025.

Pela Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal:

*Maj Helene Lennartsson Westerlind*, na qualidade de legal representante.  
*Nuno André Barata de Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Pela Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

*Maj Helene Lennartsson Westerlind*, na qualidade de legal representante.  
*Nuno André Barata de Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de legal representante.  
*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de legal representante.  
*Carmen Maria Nunes Carraça*, na qualidade de legal representante.

Depositado a 6 de junho de 2025, a fl. 107 do livro n.º 13, com o n.º 170/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.  
 (Publicado no BTE., n.º 23, de 22/06/2025).



**CORRESPONDÊNCIA**

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração Pública.

**PUBLICAÇÕES**

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda .....	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas .....	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas .....	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas .....	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas .....	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€38,56 cada	€231,36

**EXEMPLAR**

A estes valores acresce o imposto devido.

**ASSINATURAS**

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	<b>Anual</b>	<b>Semestral</b>
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries.....	€63,78	€31,95;
Completa.....	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

**EXECUÇÃO GRÁFICA**  
**IMPRESSÃO**  
**DEPÓSITO LEGAL**

Direção Regional do Trabalho  
Departamento do Jornal Oficial  
Número 181952/02

Preço deste número: 23,76 € (IVA incluído)