



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Alteração salarial e outra	2008
- Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração e texto consolidado	2009
- Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Revisão global	2030
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Integração em níveis de qualificação	2054
- Acordo de empresa entre a Parques de Sintra - Monte da Lua, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Integração em níveis de qualificação	2055
- Acordo de empresa entre a CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Integração em níveis de qualificação	2055

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato dos Oficiais de Justiça (SOJ) - Eleição 2057

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- AIT - Associação dos Industriais de Tomate - Cancelamento 2057

- AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins - Retificação 2058

II – Direção:

- Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN - Eleição 2058

- Associação Nacional de Entidades Formadoras (ANEF) - Eleição 2058

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Penalva do Castelo - Convocatória	2059
- Helenos, SA - Convocatória	2059

II – Eleição de representantes:

- BAMISO - Produção e Serviços Energéticos, SA - Eleição	2060
- Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L. ^{da} - Eleição	2060

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dscot@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.

AC - Acordo coletivo.

PCT - Portaria de condições de trabalho.

PE - Portaria de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação
Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Alteração salarial e outra

Revisão do contrato coletivo do trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, 1.ª série, de 15 de abril de 2018 e com revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019.

Cláusula 1.ª

Âmbito e atividade

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- O presente CCT abrange um universo de 700 (setecentos) trabalhadores divididos por 4 (quatro) empresas.

Cláusula 31.ª-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a

um subsídio de refeição no montante de 5,80 € (cinco euros e oitenta cêntimos) por cada dia de trabalho efetivamente prestado, valor em vigor desde 1 de janeiro de 2020.

ANEXO II

Grupo	Categorias	Classe	2020 - ITA
			Euro
I	Encarregado geral Encarregado		809,50 € 760,00 €
II	Chefe de setor Sub-chefe Manobrador de empilhador		798,00 € 770,50 € 768,50 €
	Preparador/distrib. MP Manipulador Estufeiro Embalador	1. ^a	739,50 €
		2. ^a	715,50 €
III	Revisor		655,50 €
IV	Chefe		699,50 €
	Calibrador de tripa de carneiro Medidor de tripa de carneiro Verificador-controlador	1. ^a	647,50 €
		2. ^a	640,00 €
V	Separador de produtos Raspador-desembaraçador Medidor Entubador Aproveitador de produtos Atador Calibrador Costureiro Enfiador-moldador Colador Cortador Salgador	1. ^a	640,00 €
		2. ^a	639,00 €
VI	Trab. limpeza		639,00 €
VII	Praticante		639,00 €

Porto, 20 de fevereiro de 2020.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Vitor Manuel Pinto Aguiar, presidente, diretor e mandatário.

Maria do Céu Barata, diretora, tesoureira e mandatária.

Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT):

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, mandatário.

Depositado em 22 de maio de 2020, a fl. 123 do livro n.º 12, com o n.º 76/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração e texto consolidado

A Liga Portuguesa de Futebol Profissional, associação de entidades empregadoras a que corresponde o NIPC 502136219, com sede na rua da Constituição, n.º 2555, 4250-173 Porto, neste ato representada pelos Ex.^{mos} Senhores Dr. Pedro Proença de Oliveira Alves Garcia e Dr.^a Sónia Magalhães Carneiro, que outorgam na qualidade, respetivamente, de presidente e diretora executiva coordenadora, com poderes para a obrigar, doravante designada por Liga Portugal;

E o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, pessoa coletiva número 500965706, com sede na Rua do Almada, n.º 11, 3.º dt.º, 1200-288 Lisboa, neste ato representado pelos Ex.^{mos} Senhores Dr. Joaquim Manuel Evangelista da Silva e Dr. José Carlos Martins Ferreira, que outorgam na qualidade, respetivamente, de presidente e vice-presidente, com poderes para o obrigar, doravante designado por SJPF, ambas outorgantes do contrato coletivo de trabalho dos Jogadores Profissionais (ultimamente publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2018 - ao diante, abreviadamente CCT) e que ao diante podem também ser designadas, abreviada e conjuntamente, por partes.

Considerando que:

A. A epidemia SARS-CoV-2 causou uma emergência de saúde pública de âmbito internacional, tendo a Organização Mundial de Saúde, no dia 11 de março de 2020, classificado a doença COVID-19 como uma pandemia. Esta situação - absolutamente atípica e excecional - conduziu, naturalmente, a uma necessidade de reorganização da sociedade, quer na forma como todos os cidadãos interagem uns com os outros, quer no que respeita ao funcionamento das organizações, à qual o desporto não ficou alheio;

B. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020, que declara a situação de calamidade em Portugal, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, tendo o Governo anuído na possibilidade de se ver concluída a LIGA NOS e a Final da Taça de Portugal referentes à época desportiva 2019/2020;

C. A salvaguarda das competições referidas, nomeadamente com a observação do princípio da estabilidade competitiva e do princípio do mérito desportivo, princípios estes elencados nas diretivas regulamentares da FIFA publicada através da circular n.º 1714 e nas linhas orientadoras emitidas pela UEFA quanto à aplicação dos princípios de elegibilidade para as competições de clubes da UEFA 2020/21 - COVID 19;

D. A Federação Portuguesa de Futebol vai deliberar no sentido de alterar no CO número 1 no que diz respeito ao

termo da época desportiva, fixando-se o seu término no dia seguinte ao último jogo oficial das competições desportivas da época 2019/2020;

E. A Federação Portuguesa de Futebol, a Liga Portuguesa de Futebol Profissional, o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol celebraram um memorando de entendimento sobre esta temática;

F. Para os efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, a aludida convenção abrange aproximadamente 34 entidades empregadoras e 4500 trabalhadores;

Acordam, livremente e de boa-fé, aditar um novo artigo 7.º-A ao CCT nos termos e condições que seguem:

Cláusula primeira

As partes acordam aditar um novo artigo 7.º-A ao CCT, com a seguinte redação:

Artigo 7.º-A

Disposição transitória

1- As partes outorgantes do CCT celebram o presente acordo em conformidade com o memorando estabelecido com a Federação Portuguesa de Futebol e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol, segundo o qual o termo da época desportiva 2019/2020 ocorre no dia seguinte ao último jogo oficial das competições desta mesma época.

2- Salvo acordo das partes em sentido contrário, os contratos de trabalho desportivo ou de formação desportiva, celebrados entre clubes participantes da LIGA NOS e jogadores, cujo termo ocorra na época desportiva em curso, tal como definido regulamentarmente, consideram-se automaticamente prorrogados até ao termo da época em curso, tal como definido no número anterior.

3- Salvo acordo das partes em sentido contrário, os contratos de cedência temporária e respetivos vínculos desportivos em que sejam cessionários clubes participantes na LIGA NOS, cujo termo ocorra na época desportiva em curso, tal como definido regulamentarmente, consideram-se automaticamente prorrogados até ao termo da época em curso, tal como definido no número 1.

4- A prorrogação contratual definida no número 1 Implica a manutenção de todos os direitos e obrigações das partes, desde logo a obrigação da entidade empregadora desportiva em liquidar a retribuição mensal do jogador definida para a época desportiva em curso, ou o valor proporcional da mesma, caso a época desportiva termine antes do vencimento integral da retribuição, a liquidar até ao dia 5 do mês seguinte a quele a que disser respeito.

5- As datas fixadas para pagamento do(s) salário(s) devido(s) no período de prorrogação, podem ser alteradas por acordo expresso entre as partes.

Cláusula segunda

As partes declaram que, em tudo quanto não tenha sido

expressamente alterado no presente acordo, se mantém válido e eficaz o previsto no CCT, cuja versão consolidada assume a redação prevista no anexo 1 ao presente acordo.

Feito no Porto, em 7 de maio de 2020, em duas vias originais, ficando cada parte outorgante na posse de uma.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Pedro Proença, presidente.

Sónia Carneiro, diretora executiva coordenadora.

Pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol:

Joaquim Evangelista, presidente.

José Carlos Martins Ferreira, vice-presidente.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito funcional

1- O presente CCT estabelece e regula as normas por que se regerão as relações jurídicas laborais emergentes dos contratos de trabalho desportivo celebrado entre os futebolistas profissionais e os clubes ou sociedades desportivas filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional, adiante também designada por LPFP.

2- Ambas as partes contratantes acordam em promover a extensão do presente CCT a todas as relações laborais emergentes de contratos de trabalho celebrados entre futebolistas profissionais e quaisquer clubes ou sociedades desportivas, estejam ou não filiados na LPFP, para o que solicitarão aos ministérios responsáveis a respetiva portaria de extensão.

Artigo 2.º

Âmbito pessoal

1- O presente CCT aplicar-se-á aos futebolistas profissionais que, em virtude da celebração de contrato de trabalho desportivo, após a necessária formação técnico-profissional se obriguem, mediante retribuição, à prática do futebol como profissão exclusiva ou principal, sob a autoridade e direção de um clube ou sociedade desportiva.

2- A formação técnico-profissional dos jogadores profissionais de futebol bem como a respetiva evolução far-se-ão nos termos do regulamento que constitui o anexo III.

Artigo 3.º

Âmbito territorial

O presente CCT aplicar-se-á a todos os futebolistas e clubes ou sociedades desportivas domiciliados em território nacional.

Artigo 4.º

Regime jurídico

Às relações emergentes de contrato de trabalho desportivo, subscritos pelos futebolistas profissionais e pelos clubes ou sociedades desportivas, serão aplicáveis as normas do regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e, subsidiariamente, as disposições aplicáveis ao contrato de trabalho, com exceção daquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação laboral dos futebolistas profissionais nomeadamente, as relativas à duração do trabalho.

Artigo 5.º

Forma

1- O contrato de trabalho deverá ser reduzido a escrito e assinado pela entidade patronal e pelo jogador lavrado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes, a ser enviados no prazo de cinco dias pela entidade patronal à LPFP, ao Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, adiante também designado por SJPF, e à Federação Portuguesa de Futebol, adiante também designada por FPF.

2- Do contrato de trabalho desportivo deverá constar:

- a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do jogador;
- b) O montante da retribuição;
- c) A data de início de produção de efeitos do contrato;
- d) O termo de vigência do contrato;
- e) A data da celebração.

3- A falta de redução a escrito do contrato determina a sua nulidade.

(Junta-se, como anexo I ao presente CCT, o modelo de contrato tipo.)

Artigo 6.º

Promessa de contrato de trabalho

1- A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelos promitentes, no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de as partes se obrigarem a celebrar um contrato de trabalho desportivo, respetiva retribuição e a indicação do início e do termo do contrato prometido, ou a menção da competição ou número de jogos.

2- Vale como promessa de contrato de trabalho desportivo o acordo pelo qual o formando se obriga a celebrar com a entidade formadora um contrato de trabalho desportivo após a cessação do contrato de formação.

3- A duração do contrato de trabalho prometido nos termos do número anterior não pode exceder quatro épocas desportivas, considerando-se reduzida a essa duração em caso de estipulação de duração superior.

4- A promessa do contrato de trabalho referida no número 2 caduca caso o contrato de formação cesse antes do termo fixado, por mútuo acordo, rescisão fundada em causa justificativa ou caducidade.

5- No caso de outra indemnização não ser prevista a título

de cláusula penal o incumprimento culposo da promessa de contrato de trabalho a que se refere o número 1 implica o dever de indemnizar o promitente não faltoso, pelos prejuízos sofridos, em quantia igual a 70 % do montante que o clube ou sociedade desportiva houver entregue como antecipação do contrato prometido, sem prejuízo da obrigação de reembolso ou do direito de a fazer sua, consoante a violação seja do jogador ou do clube.

6- No caso de não haver antecipação financeira do contrato prometido, o promitente faltoso responde pelo incumprimento nos termos gerais de direito.

7- Não é aplicável à promessa constante deste preceito o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

Artigo 7.º

Prazo

1- O contrato de trabalho desportivo terá sempre uma duração determinada, seja pela fixação do seu tempo, seja pela referência a determinada competição ou número de jogos.

2- No primeiro caso, o contrato caducará, sem necessidade de aviso prévio, expirado o prazo estipulado.

3- No segundo caso, o contrato considerar-se-á extinto após a realização do último jogo da competição a que se referia ou para que fora contratado.

4- No entanto, o jogador não fica impedido de ser utilizado em jogos resultantes de adiamentos, substituição ou repetição de jogos para que foi contratado, mesmo que tais jogos se venham a realizar posteriormente à data inicialmente prevista para a realização do último jogo integrado no objeto contratual.

5- Em qualquer dos casos o contrato poderá ser prorrogado, por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

Artigo 7.º-A

Disposição transitória

Efeitos das alterações ao calendário competitivo, face ao COVID-19, na relação laboral desportiva:

1- As partes outorgantes do CCT celebram o presente acordo em conformidade com o memorando estabelecido com a Federação Portuguesa de Futebol e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol, segundo o qual o termo da época desportiva 2019/2020 ocorre no dia seguinte ao último jogo oficial das competições desta mesma época.

2- Salvo acordo das partes em sentido contrário, os contratos de trabalho desportivo ou de formação desportiva, celebrados entre clubes participantes da LIGA NOS e jogadores, cujo termo ocorra na época desportiva em curso, tal como definido regulamentarmente, consideram-se automaticamente prorrogados até ao termo da época em curso, tal como definido no número anterior.

3- Salvo acordo das partes em sentido contrário, os contratos de cedência temporária e respetivos vínculos desportivos em que sejam cessionários clubes participantes na LIGA NOS, cujo termo ocorra na época desportiva em curso, tal como definido regulamentarmente, consideram-se automaticamente prorrogados até ao termo da época em curso, tal

como definido no número 1.

4- A prorrogação contratual definida no número 1 implica a manutenção de todos os direitos e obrigações das partes, desde logo a obrigação da entidade empregadora desportiva em liquidar a retribuição mensal do jogador definida para a época desportiva em curso, ou o valor proporcional da mesma, caso a época desportiva termine antes do vencimento integral da retribuição, a liquidar até ao dia 5 do mês seguinte a quele a que disser respeito.

5- As datas fixadas para pagamento do(s) salário(s) devido(s) no período de prorrogação, podem ser alteradas por acordo expresso entre as partes.

Artigo 8.º

Registo

A possibilidade de participação do futebolista em competições oficiais depende do registo prévio do seu contrato na LPFP e na FPF, nos termos da regulamentação em vigor.

Artigo 9.º

Cedência temporária

1- Sem prejuízo de eventuais limitações ou condições previstas nos regulamentos desportivos, durante a vigência de um contrato, o clube ou sociedade desportiva poderá ceder temporariamente a outro os serviços de um jogador profissional, mediante aceitação expressa deste, não podendo o período de cedência exceder o termo do prazo do contrato em vigor.

2- Esta cedência só poderá, porém, ser efetivada dentro de cada época, nos prazos previstos na regulamentação desportiva aplicável, desde que comunicada à FPF e à LPFP.

3- A cedência deverá constar obrigatoriamente de documento escrito, assinado por todos os intervenientes, no qual deverão ser especificados as condições e o prazo de cedência, nomeadamente os direitos e deveres emergentes da relação de trabalho assumidos pelos contraentes.

4- No contrato de cedência podem ser estabelecidas condições remuneratórias diversas das acordadas no contrato de trabalho desportivo, desde que não envolvam diminuição da retribuição nele prevista.

5- Na falta de especificação, presumem-se sub-rogados pelo cessionário todos os direitos e obrigações do cedente.

6- Sempre que da cedência resulte o pagamento de qualquer compensação ao clube ou sociedade desportiva cedente, o jogador cedido terá direito a receber, se outro acordo mais favorável não for estipulado entre as partes, 7 % daquela quantia.

7- Fica salvaguardada em qualquer dos casos previstos neste artigo a regulamentação desportiva em vigor, designadamente a que contemple as transferências de jogadores no âmbito dos «clubes satélites» ou «equipas B».

Artigo 10.º

Transferências a meio da época

1- Sem prejuízo de eventuais limitações ou condições de-

correntes dos regulamentos desportivos, sempre que se verifique revogação do contrato por mútuo acordo ou promovida por uma das partes com invocação de justa causa, devidamente reconhecida, pode o jogador transferir-se definitivamente para outro clube ou sociedade desportiva durante o decurso da época desportiva e ser ainda nela utilizado pelo seu novo clube, desde que a extinção do seu contrato seja comunicada à FPF e à LPFP até 31 de março.

2- Igual possibilidade tem o jogador cujo contrato caduque nos termos do artigo 41.º, número 1, alínea b), em caso de impossibilidade do clube.

3- A inscrição do jogador no novo clube, nos casos de rescisão com justa causa, carece de verificação sumária, exclusivamente para efeitos desportivos, a qual poderá resultar de acordo expresso ou tácito entre as partes, de decisão em processo especial da comissão arbitral paritária prevista no presente CCT ou de sentença judicial, ainda que não transitada em julgado.

Artigo 11.º

Período experimental

1- Apenas poderá estabelecer-se um período experimental no primeiro contrato celebrado entre o mesmo jogador e o mesmo clube.

2- O período experimental não poderá ser superior a 30 dias mas cessará imediatamente logo que o jogador seja utilizado em competição oficial, ou sofra, ao serviço do clube, lesão que o impeça temporariamente de praticar o futebol para além do termo do período experimental.

3- Não é admissível o estabelecimento de período experimental no primeiro contrato de trabalho desportivo celebrado pelo jogador com o clube que lhe deu formação.

4- Na falta de estipulação expressa, presume-se que as partes afastaram a possibilidade de existência de período experimental.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Artigo 12.º

Deveres do clube

O clube ou sociedade desportiva deve:

- a) Tratar e respeitar o jogador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe atempadamente a retribuição convencionada;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, assegurando os meios técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções;
- d) Facilitar-lhe o exercício dos seus direitos sindicais;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais em conformidade com a legislação em vigor;
- f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo e das normas que o regem, bem como das regras de disciplina e ética desportiva.

Artigo 13.º

Deveres do jogador

O jogador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, incluindo os treinadores, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que, pelas respetivas funções, estejam relacionadas com a sua atividade;
- b) Comparecer pontualmente aos treinos, jogos, estágios, deslocações, exames e tratamentos médicos e submeter-se ao regime de treino antecipadamente estabelecido pelo treinador e a todos os tratamentos preconizados pelos serviços clínicos;
- c) Obedecer à entidade patronal e seus representantes em tudo o que respeite à execução e disciplina da atividade desportiva, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Zelar por se manter a cada momento nas melhores condições físicas necessárias para a prática desportiva;
- e) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo e das normas que o regem, bem como das regras próprias de disciplina e ética desportiva.

Artigo 14.º

Garantias do jogador

É proibida à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o jogador exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o jogador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei do trabalho ou desta convenção;
- d) Afetar as condições de prestação do trabalho, nomeadamente, impedindo-o de o prestar inserido no normal grupo de trabalho, exceto em situações especiais por razões de natureza médica ou técnica;
- e) Impor ao jogador a prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato;
- f) Prejudicar, por qualquer forma, o exercício do direito ao trabalho após a cessação do contrato;
- g) Impedir a participação do jogador nos trabalhos das seleções nacionais.

Artigo 15.º

Poder disciplinar

1- Sem prejuízo da competência disciplinar própria das associações de futebol, da FPF e da LPFP, restrita ao plano desportivo, conforme previsto nos respetivos regulamentos, compete aos clubes ou sociedades desportivas exercer, nos termos do regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, da lei geral e do presente CCT, o poder disciplinar sobre os jogadores ao seu serviço.

2- Os clubes ou sociedades desportivas poderão elaborar

regulamentos internos sobre as condições de exercício da atividade dos jogadores, devendo, no entanto, respeitar as condições do presente CCT e restante regulamentação aplicável.

3- Dentro dos limites fixados neste artigo o clube ou sociedade desportiva poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

4- As multas aplicadas a um jogador por cada infração disciplinar praticada não podem exceder um terço da retribuição mensal e, em cada época, a retribuição correspondente a 30 dias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 24 dias e, em cada época, o total de 60 dias.

Artigo 16.º

Exercício do poder disciplinar

1- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c), d) e e) do número 3 do artigo 15.º só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar organizado nos termos legais, sob pena de nulidade.

2- As sanções previstas nas alíneas a) e b) do número 3 do artigo 15.º poderão ser aplicadas com dispensa de processo disciplinar, sem prejuízo da prévia audiência do jogador.

3- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

4- Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, se a presença se mostrar inconveniente.

Artigo 17.º

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o jogador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea c) do artigo 13.º;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva em qualquer dos casos previstos no número anterior indemnizará o jogador nos termos gerais de direito, ficando sujeita, nos casos de multa, suspensão ou despedimento, aos agravamentos previstos na lei.

Artigo 18.º

Liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito de trabalho após a cessação do contrato.

Artigo 19.º

Outras atividades na vigência do contrato

1- Ao futebolista profissional é vedado o desempenho de qualquer outra atividade desportiva no período da duração do contrato, salvo convenção expressa em contrário.

2- É igualmente vedado, na vigência do contrato, o exercício pelo futebolista profissional de qualquer atividade laboral ou empresarial incompatível com a prática da atividade a que está vinculado pelo contrato de trabalho desportivo, exceto se o contrário for convencionado neste contrato ou se expressamente autorizada tal prática pelo clube.

3- No caso de oposição por parte do clube ou sociedade desportiva, a questão da eventual incompatibilidade será dirimida pela comissão arbitral prevista neste CCT.

Artigo 20.º

Garantia do cumprimento das obrigações contratuais

1- Sempre que, por força da aplicação de regulamentos nacionais ou internacionais, seja possível a um clube ou sociedade desportiva reclamar quaisquer direitos relativamente a um jogador com quem houver mantido contrato de trabalho desportivo, não é lícito ao clube exercer tal direito, nem dele obter qualquer ganho, quando, por força do contrato de trabalho celebrado, o clube ou sociedade desportiva for devedor a esse jogador de quaisquer retribuições.

2- Sem prejuízo das demais obrigações legais, os clubes ou sociedades desportivas deverão celebrar e manter em vigor, pelo prazo de vigência do contrato, um seguro de acidentes de trabalho de que seja beneficiário o próprio jogador.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Artigo 21.º

Trabalho normal

1- Considera-se compreendido no período normal de trabalho do jogador:

a) O tempo que está sob as ordens e dependência da entidade patronal, com vista à participação nos jogos oficiais ou particulares em que possa vir a tomar parte;

b) O tempo despendido em sessões de apuramento técnico, tático e físico, sauna e massagens, bem como em exames e tratamentos clínicos com vista à preparação e recuperação do jogador para as provas desportivas;

c) O tempo despendido em estágios de concentração e em viagens que precedam ou sucedam à participação em provas desportivas.

2- O trabalho normal não deverá exceder sete horas por dia, não relevando, contudo, para efeito dos limites de duração de trabalho previstos neste CCT, os períodos de tempo referidos na alínea c) do número anterior.

3- Os jogadores obrigam-se a participar nos estágios de concentração estabelecidos pelo clube ou sociedade desportiva, os quais não deverão exceder trinta e seis horas, quando

os jogos se disputem em campo próprio, ou setenta e duas horas, quando o jogo se realize em campo alheio, incluindo-se, neste último caso, o período de tempo necessário à deslocação.

4- A duração dos estágios pode, porém, ser alargada, na medida do indispensável, quando as exigências da competição o justificarem.

Artigo 22.º

Horários

1- Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos jogadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

2- As sessões de treino, bem como as demais atividades formativas, tais como reuniões do tipo técnico, informativo, sauna e massagem, serão decididas pelo clube ou sociedade desportiva ou seu treinador e comunicadas aos jogadores com a necessária antecedência.

Artigo 23.º

Trabalho suplementar

1- Todo o trabalho prestado para além dos limites estabelecidos nos artigos antecedentes só poderá ser prestado com o acordo prévio dos jogadores, salvo caso de força maior, e será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal.

2- A duração do trabalho suplementar nunca poderá ser superior ao período de tempo do trabalho normal.

Artigo 24.º

Descanso semanal e feriados obrigatórios

1- Os jogadores têm direito a um descanso semanal mínimo de um dia e meio, do qual pelo menos um dia será gozado de forma continuada, devendo o gozo do restante meio dia ser desfrutado por acordo de ambas as partes.

2- Têm ainda os jogadores direito ao descanso nos dias 1 de janeiro, Domingo de Páscoa, 1 de maio e 24 e 25 de dezembro.

3- Quando, por exigência da realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, não seja possível desfrutar do descanso previsto neste artigo, com a exceção dos previstos no número anterior, transfere-se o mesmo para data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o primeiro dia disponível.

Artigo 25.º

Férias

1- O jogador tem direito a gozar um período de 22 dias úteis de férias em virtude do trabalho prestado em cada época.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 do mês imediatamente anterior àquele em que termina a época.

3- Cessando o contrato de trabalho antes do termo inicialmente previsto, o jogador terá direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado na própria época da ces-

sação, exceto no caso de despedimento com justa causa.

4- Se o contrato cessar antes de gozado período de férias já vencido, o jogador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

5- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou por outras vantagens, ainda que o jogador dê o seu consentimento.

6- O jogador que tenha celebrado contrato de trabalho desportivo por um prazo inferior a uma época tem direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço.

7- Se a redução do prazo resultar de transferência a meio da época, a obrigação de conceder as férias transmite-se para a nova entidade patronal, salvo acordo em contrário entre o cedente e o cessionário.

8- A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos dos números anteriores, pagará ao jogador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias não gozadas.

Artigo 26.º

Escolha de férias e retribuição

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o jogador.

2- Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias da qual dará conhecimento ao jogador com antecedência não inferior a 30 dias.

3- A retribuição dos jogadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Artigo 27.º

Exercício da atividade futebolística durante as férias

No caso de um jogador, durante as férias, violando o disposto do artigo 19.º, número 1, praticar futebol em competição ou em representação de qualquer entidade, daí auferindo, direta ou indiretamente, remuneração ou qualquer tipo de retribuição, incorre em responsabilidade disciplinar e perderá ainda direito à retribuição correspondente ao seu período de férias sem prejuízo das indemnizações devidas nos termos gerais de direito.

Artigo 28.º

Faltas - Princípios gerais

1- As faltas podem ser justificadas ou não justificadas.

2- A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do jogador a importância correspondente aos dias em que ele faltou ao trabalho sem justificação.

3- A justificação da falta deve ser apresentada no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar da reapresentação ao serviço.

4- A entidade patronal poderá descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas na época a que as férias respeitam, salvo se tais faltas tiverem motivado a aplica-

ção de sanção disciplinar igual ou superior à fixada na alínea c) do número 3 do artigo 15.º

5- O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de um dia de férias por cada falta, até ao máximo de um terço das férias a que o jogador teria direito.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao jogador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

2- Nas hipóteses abrangidas no número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime do artigo 30.º

3- As faltas autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

4- O jogador pode faltar pelo tempo estritamente indispensável à prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais ou outras a estas inerentes.

5- O jogador pode faltar até 11 dias consecutivos na altura do seu casamento, pagando a entidade patronal a retribuição correspondente a todo o período de faltas.

6- O jogador pode faltar até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha reta, ou até dois dias consecutivos, por falecimento dos restantes parentes ou afins na linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente aos períodos previstos.

7- No caso de prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, o jogador pode faltar durante os dias em que tenham lugar as respetivas provas.

Artigo 30.º

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento do jogador

1- Quando o jogador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o cumprimento do serviço militar obrigatório, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- Se o impedimento do jogador resultar de doença ou lesão contraídos ao serviço do clube, é inaplicável o disposto no número anterior e o clube fica obrigado a pagar-lhe a diferença das prestações da Segurança Social até perfazer as remunerações acordadas.

3- Durante o tempo de suspensão o jogador conserva o direito ao lugar e continua obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- Terminado o impedimento, o jogador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, dentro de quarenta e oito horas.

7- A entidade patronal que se oponha a que o jogador retome o serviço deve indemnizar o jogador nos termos estabelecidos no artigo 49.º

8- A suspensão não impede a caducidade do contrato no termo do prazo que tiver sido celebrado nem prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Artigo 31.º

Remuneração

1- Consideram-se como retribuição todas as prestações, em dinheiro ou em espécie, recebidas pelo jogador, como contrapartida do exercício da sua atividade, salvo as exceções expressamente previstas na lei.

2- Entende-se, unicamente para efeitos de cálculo das pensões de morte, incapacidade permanente absoluta ou parcial, a retribuição mensal do atleta como o produto de 12 vezes a retribuição mensal acrescida dos subsídios de Natal e de férias e outras remunerações anuais a que o atleta sinistrado tenha direito com carácter de regularidade, tendo como máximo mensal 15 vezes o salário mínimo nacional.

Artigo 32.º

Remuneração mínima

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4, os jogadores profissionais têm direito às remunerações base mínimas correspondentes a:

a) 1.ª divisão nacional - três vezes o salário mínimo nacional;

b) 2.ª divisão de honra - duas vezes e meia o salário mínimo nacional;

c) 2.ª divisão B - duas vezes o salário mínimo nacional;

d) 3.ª divisão - uma vez e meia o salário mínimo nacional.

2- Os jogadores profissionais com idades compreendidas entre os 18 e os 21 anos têm direito às remunerações base mínimas correspondentes a:

a) 1.ª divisão nacional - uma vez e meia o salário mínimo nacional;

b) Restantes divisões - salário mínimo nacional.

4- As remunerações previstas no número anterior só poderão ser praticadas por clubes que tenham inscritos no respetivo plantel, nos termos do regulamento de competições da Liga PFP, pelo menos, dois jogadores da sua formação ou provenientes das competições não profissionais, com idades compreendidas entre os 18 e os 21 anos.

5- Nos contratos de trabalho desportivo dos dois jogadores da formação ou provenientes das competições não profissionais mencionados no número anterior podem ser estabelecidas as remunerações fixadas no número 2.

6- Os jogadores profissionais com idades compreendidas entre os 18 e 23 anos, cujos clubes tenham equipas «B», terão direito à remuneração mínima correspondente a duas vezes o salário mínimo nacional.

7- A remuneração mínima dos jogadores profissionais com idade inferior a 18 anos será a correspondente ao salário mínimo nacional.

Artigo 32.º-A

Disposição transitória

1- O jogador profissional que celebre contrato de trabalho desportivo para as épocas desportivas de 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021, tem direito a auferir, na época desportiva 2018/2019 e 2019/2020, a seguinte retribuição base mínima mensal, para as competições em que participa:

a) 1.ª divisão nacional (LIGA NOS): 3 vezes a retribuição mínima mensal garantida estabelecida pelo Governo para a generalidade dos trabalhadores (RMMG);

b) 2.ª divisão nacional (LEDMAN LigaPro): 1,75 RMMG;

c) Campeonato de Portugal: 1,5 vezes a RMMG;

d) 3.ª divisão: 1,25 vezes a RMMG;

e) Escalões de formação, campeonato sub-23, e outras competições não expressamente previstas: a RMMG.

2- O jogador profissional com idade até 23 anos considerado formado localmente, que celebre o seu primeiro contrato de trabalho desportivo na época desportiva 2018/2019, 2019/2020 ou 2020/2021 tem direito, nos dois primeiros anos de vigência do contrato, à RMMG.

3- O jogador que, enquadrando-se na situação prevista nas alíneas b) ou e), do número 1 e no número 2, seja utilizado, por 45 minutos ou mais, em pelo menos 5 jogos da equipa principal ou equipa B da sociedade desportiva, passa a ter direito, a partir do mês seguinte ao da quinta utilização, à retribuição prevista para a competição em que participou.

Parágrafo único. No caso de o número de jogos em que o jogador participa ser repartido entre jogos nos campeonatos em que a equipa principal e a equipa B participam, a retribuição do jogador será a correspondente à do campeonato da equipa B, sem prejuízo de quando atingir o mínimo de cinco jogos no campeonato da equipa principal, ter direito a receber a remuneração mínima para essa competição no mês seguinte à realização desse jogo.

4- Os jogadores que, enquadrando-se na situação de recebimento do salário mínimo previsto no CCT por força do regime transitório acordado entre a LPFP e o SJPF, sejam transferidos na época 2018/2019, 2019/2020 ou 2020/2021 para outro clube, terão direito a 12 % do montante líquido pelo qual se efetue a transferência.

5- A LPFP compromete-se a enviar ao SJPF, após o fecho das inscrições, respetivamente a 31 de dezembro e 21 de janeiro, uma listagem dos jogadores inscritos, duração e valor dos contratos de trabalho registados.

Artigo 33.º

Subsídios de férias e de Natal

Os jogadores profissionais terão direito a receber, no início das férias e no Natal, um subsídio equivalente à remuneração...

neração de base mensal, salvo se o período de prestação de trabalho for inferior a uma época, caso em que o montante do subsídio será correspondente a dois dias e meio por cada mês de trabalho efetivamente prestado.

Artigo 34.º

Prémios de jogos

Quando a retribuição compreenda a atribuição aos jogadores de prémios de jogos ou de classificação, em função dos resultados obtidos, consideram-se essas prestações vencidas salvo acordo escrito em contrário, com a remuneração do mês seguinte àquele em que esses resultados se verificarem.

Artigo 35.º

Cláusulas contratuais especiais

Os contratos individuais de trabalho poderão conter cláusulas de salvaguarda de aumento ou redução das retribuições contratuais para os casos de subida e descida de divisão, respetivamente, desde que tais valores sejam definidos previamente.

Artigo 36.º

Forma, tempo e lugar de cumprimento

1- A remuneração mensal deverá ser satisfeita em numerário ou através de cheque nominativo, vale postal ou depósito bancário até ao dia 5 do mês subsequente àquele a que disser respeito, salvo se outra forma de pagamento for acordada entre as partes.

2- O não cumprimento da obrigação referida no número anterior constitui a entidade patronal em mora, independentemente de interpelação, e confere ao jogador o direito a receber os correspondentes juros calculados à taxa legal em vigor no momento do efetivo pagamento.

3- A retribuição deve ser satisfeita na localidade onde a entidade patronal tiver a sua sede, salvo acordo em contrário.

Artigo 37.º

Compensação e desconto

1- A entidade patronal não pode compensar a retribuição com créditos que tenha sobre o jogador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos ordenados por lei, por decisão transitada em julgado ou por autos de conciliação, quando da decisão ou auto tenha sido notificada a entidade patronal;

b) Às indemnizações devidas pelo jogador à entidade patronal quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às multas a que se refere a alínea c) do número 3 do artigo 15.º;

d) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição;

e) Às amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal ao jogador para a aquisição de seus móveis e imóveis, quando expressamente solicitados por aquele e constem de documento escrito assinado por ambas as partes.

3- Os descontos referidos nas alíneas b), c) e d) do número anterior não podem exceder no seu conjunto um sexto da retribuição.

Artigo 38.º

Direito de imagem

1- Todo o jogador tem direito a utilizar a sua imagem pública ligada à prática do futebol e a opor-se a que outrem a use ilicitamente para exploração comercial ou para outros fins económicos.

2- O direito ao uso e exploração da imagem do jogador compete ao próprio no plano meramente individual, podendo este ceder esse direito ao clube ao serviço do qual se encontra durante a vigência do respetivo contrato.

3- Fica ressalvado o direito de uso da imagem do coletivo dos jogadores de uma mesma equipa por parte do respetivo clube ou sociedade desportiva.

4- A exploração comercial da imagem dos jogadores de futebol enquanto coletivo profissional será da competência do SJPF.

5- A exploração do direito de imagem dos jogadores profissionais integrado nas transmissões televisivas em canal aberto, ou codificado (excluindo, nomeadamente, transmissão na internet), dos jogos dos campeonatos nacionais confere ao SJPF o direito a receber uma parcela da taxa a pagar pelo clube visitado à LIGA, a pagar pela LIGA ao SJPF, no prazo de 30 dias após efetivo recebimento do clube, no valor de:

a) 1000,00 € por jogo transmitido em canal aberto da I Liga;

b) 600,00 € por jogo transmitido em canal codificado da I Liga; e

c) 187,50 € por jogo transmitido em canal codificado da II Liga.

6- Os clubes, sociedades desportivas e a LPFP permitem ao SJPF fotografar os jogadores do seu plantel principal, com equipamento oficial, até 31 de agosto, para divulgação exclusivamente no âmbito das cadernetas de cromos exploradas pelo SJPF.

CAPÍTULO V

Cessaçào do contrato de trabalho

Artigo 39.º

Causas de extinção do contrato de trabalho desportivo

O contrato de trabalho desportivo pode cessar por:

a) Revogação por acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora;

d) Rescisão com justa causa por iniciativa do jogador;

e) Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada;

f) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

- g) Despedimento coletivo;
- h) Abandono de trabalho.

Artigo 40.º

Revogação por mútuo acordo

1- É sempre lícito às partes revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho desportivo, em qualquer momento da sua vigência.

2- A revogação deverá sempre constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar, do qual deverá constar expressamente a data de celebração do acordo bem como do início da produção dos efeitos revogatórios.

3- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o jogador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Artigo 41.º

Caducidade

1- O contrato de trabalho desportivo caduca nos casos previstos neste CCT ou nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo nele estipulado;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o jogador prestar a sua atividade ou de a entidade empregadora a receber;
- c) Extinguindo-se a entidade empregadora;
- d) Verificando-se a condição resolutive aposta ao contrato, nomeadamente se for convencionada a extinção do contrato em caso de descida de divisão do clube ou sociedade desportiva, ou na eventualidade de determinada verba ser oferecida ao clube e ao jogador por parte de outro clube interessado nos seus serviços.
- e) A caducidade do contrato de trabalho desportivo não confere ao jogador o direito à compensação fixada no número 3 do artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

Artigo 42.º

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

Considera-se justa causa de despedimento toda a violação grave dos deveres do jogador, traduzida num comportamento culposos que comprometa a subsistência do vínculo laboral, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou dos seus representantes;
- b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da atividade e das necessárias à disciplina do trabalho;
- c) Provocação repetida de conflitos com companheiros de trabalho, superiores hierárquicos ou membros dos órgãos sociais do clube ou sociedade desportiva;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;

e) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas à honra e dignidade da entidade patronal, dos superiores hierárquicos, dos companheiros de trabalho e das demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a atividade exercida;

f) Repetida inobservância das regras da disciplina e da ética desportivas, contra os interesses do clube;

g) Faltas não justificadas que sejam causa direta de prejuízos ou riscos graves para o clube ou sociedade desportiva ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada época desportiva, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício da sua atividade;

i) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Artigo 43.º

Justa causa de rescisão por iniciativa do jogador

1- Constituem justa causa de rescisão por iniciativa do jogador, com direito a indemnização, entre outros, os seguintes comportamentos imputáveis à entidade patronal:

a) Falta de pagamento da retribuição que se prolongue por mais de 30 dias, desde que o jogador realize o pré-aviso ao clube ou sociedade desportiva conferindo-lhe o prazo de três dias úteis para proceder ao pagamento das retribuições cuja falta lhe é imputada;

b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida, nos termos previstos no número 5 do artigo 394.º do Código do Trabalho;

c) Violação das garantias do jogador nos casos e termos previstos no artigo 12.º;

d) Aplicação de sanções abusivas;

e) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do jogador praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos;

f) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2- A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período superior a 30 dias confere ao jogador direito à rescisão prevista na alínea a) do número anterior, desde que o jogador comunique a sua intenção de rescindir o contrato, com conhecimento à LPFP, por carta registada com aviso de receção e o clube ou sociedade desportiva não proceda, dentro do prazo três dias úteis, ao respetivo pagamento.

Artigo 44.º

Comunicação da cessação do contrato

1- A eficácia da cessação do contrato de trabalho depende da sua comunicação à LPFP, ao SJPF e à FPF.

2- A comunicação deve ser realizada pela parte que a promoveu, com indicação dos fundamentos e da respetiva forma de extinção do contrato.

Artigo 45.º

Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objetivamente a algumas das situações configuradas nos artigos anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de rescisão:

- a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Artigo 46.º

Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada

1- Pode clausular-se no contrato de trabalho desportivo o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para o efeito.

2- O montante da indemnização deve ser determinado ou determinável em função de critérios estabelecidos para o efeito.

3- A eficácia da resolução depende do pagamento efetivo da indemnização ou convenção de pagamento.

4- Tem força liberatória o depósito na LPPF da quantia indemnizatória.

Artigo 47.º

Rescisão por decisão unilateral sem justa causa

1- É ilícita a rescisão por decisão unilateral sem justa causa quando não seja contratualmente convencionada.

2- Considera-se rescisão sem justa causa quando esta não for alegada, ou, tendo-o sido, vier a revelar-se insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação aos factos imputados.

Artigo 48.º

Responsabilidade do clube ou sociedade desportiva em caso de rescisão do contrato com justa causa pelo jogador

1- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no artigo 43.º confere ao jogador o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma atividade a partir do início da época imediatamente seguinte àquela em que ocorreu a rescisão e até ao termo previsto para o contrato.

2- As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além da remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até final da época em que foi promovida a rescisão do contrato com justa causa pelo jogador.

3- Se pela cessação do contrato resultarem para o jogador prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número 1, poderá aquele intentar a competente ação de indemnização para ressarcimento desses danos.

Artigo 49.º

Responsabilidade do clube ou sociedade desportiva em caso de despedimento sem justa causa

A entidade patronal que haja promovido indevidamente o despedimento do jogador, por ausência de processo disciplinar ou falta de justa causa, fica obrigada a indemnizá-lo nos termos do precedente artigo 48.º

Artigo 50.º

Responsabilidade do jogador em caso de rescisão unilateral sem justa causa

1- Quando a justa causa invocada nos termos do artigo 43.º venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o jogador fica constituído na obrigação de indemnizar o clube ou sociedade desportiva em montante não inferior ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.

2- Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela intentar a competente ação de indemnização para ressarcimento desses danos, sem prejuízo da produção dos efeitos da rescisão.

Artigo 51.º

Responsabilidade do jogador em caso de despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora

1- Quando o jogador der causa ao despedimento promovido pelo clube ou sociedade desportiva, incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento do contrato.

2- Ao montante da indemnização da responsabilidade do jogador poderá ser deduzida a vantagem patrimonial que a entidade empregadora venha efetivamente a colher da rutura antecipada do contrato.

Artigo 52.º

Pressupostos da desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa

1- Sem prejuízo da extinção do vínculo contratual no âmbito das relações jurídico-laborais, a participação de um jogador em competições oficiais ao serviço de um clube terceiro na mesma época em que, por sua iniciativa, foi rescindido o contrato de trabalho desportivo depende do reconhecimento da sua desvinculação desportiva nos termos deste CTT ou do acordo do clube.

2- O jogador que opere a rescisão do contrato de trabalho desportivo, com a invocação de justa causa, deverá fazê-lo por carta registada com aviso de receção dirigida ao empregador, na qual se invoquem expressamente os motivos que fundamentam a rescisão.

3- Quando para a rescisão tenha sido invocada como fundamento a falta de pagamento da retribuição nos termos previstos na alínea a) do número 1 do artigo 43.º, o jogador deverá também notificar a LPPF, por carta registada com aviso de receção, da sua declaração rescisória.

4- Para efeitos de reconhecimento da desvinculação desportiva, a LPFP, recebida a comunicação referida no número anterior, procederá, em 48 horas, à notificação do clube ou sociedade desportiva para, no prazo de cinco dias úteis, fazer prova de que pagou ao jogador as retribuições cuja falta lhe é imputada, no prazo do pré-aviso descrito na alínea *a)* do número 1 do artigo 43.º

5- Para efeitos da prova de pagamento mencionada no número anterior, consideram-se documentos comprovativos de pagamento os recibos das retribuições dos jogadores acompanhados dos documentos que titulem a realização dos depósitos ou transferências bancárias respetivas.

6- A falta de resposta à notificação da LPFP equivalerá à confissão tácita do fundamento rescisório invocado pelo jogador, valendo como reconhecimento da desvinculação desportiva que será declarada pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

7- Em caso de resposta do clube ou sociedade desportiva, o processo será remetido à comissão arbitral do CCT prevista no artigo 55.º para reconhecimento da desvinculação desportiva.

8- Nos casos em que o fundamento alegado seja o constante das alíneas *b)*, *c)*, *d)*, *e)* e *f)* do número 1 do artigo 43.º, o clube ou sociedade desportiva pode opor-se ao reconhecimento da desvinculação desportiva, mediante petição escrita dirigida à comissão arbitral, a apresentar no prazo de sete dias úteis, contados desde a data da receção da respetiva comunicação de rescisão.

9- A petição prevista no número anterior deverá conter as razões de facto e de direito que fundamentem a oposição, bem como a indicação de todos os meios de prova a produzir.

10- A falta de oposição no prazo referido no número 8 equivale à aceitação tácita da desvinculação desportiva que deve ser reconhecida pela comissão arbitral do presente CCT.

11- O processo terá natureza urgente e será organizado, processado e decidido em conformidade com as normas constantes do anexo II do CCT, que regula o funcionamento da comissão arbitral.

Artigo 53.º

Abandono do trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do jogador ao serviço do clube ou sociedade desportiva acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem intenção de o não retomar.

2- Presume-se o abandono do trabalho quando a ausência do jogador se prolongue durante, pelo menos, 15 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo jogador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como rescisão sem justa causa, produzindo, assim, os mesmos efeitos da rescisão ilícita do contrato, nomeadamente a constituição do jogador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido no artigo 50.º deste CCT.

5- A cessação do contrato de trabalho só é invocável pela entidade patronal após comunicação por carta registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do jogador.

Artigo 54.º

Conflitos entre as partes

1- Quando para a desvinculação desportiva tenha sido invocada a rescisão por falta de pagamento da retribuição nos termos e com os fundamentos previstos na alínea *a)* do número 1 do artigo 43.º, o respetivo reconhecimento é declarado pela LPFP, mediante o procedimento sumário previsto nos números 3 a 6 do artigo 52.º

2- Quando para a desvinculação desportiva tenha sido invocado o fundamento de rescisão constante nas alíneas *b)* a *f)* do número 1 do artigo 43.º e verificando-se o estabelecido no número 7 do artigo 52.º, o respetivo reconhecimento é declarado pela comissão arbitral prevista no artigo 55.º, nos termos do procedimento sumário previsto no aludido artigo 52.º

3- Está excluída da competência quer da LPFP, quer da comissão arbitral, a apreciação de qualquer responsabilidade indemnizatória.

4- Os efeitos das decisões da LPFP e da comissão arbitral circunscrevem-se à inscrição dos jogadores.

Artigo 55.º

Comissão arbitral paritária

1- No âmbito do presente CCT é constituída uma comissão arbitral tendo como atribuições:

a) Reconhecer a desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa nos termos estabelecidos no número 2 do artigo 54.º;

b) Interpretar a aplicação das cláusulas do presente CCT;

c) Vigiar o cumprimento do regulamentado;

d) Estudar a evolução das relações entre as partes contratantes;

e) Outras atividades tendentes à maior eficácia prática deste CCT.

2- A comissão arbitral é composta por três membros:

a) Um designado pela LPFP;

b) Um designado pelo SJPF;

c) Um, que exercerá a presidência, proposto, por consenso entre os dois membros designados nos termos das alíneas anteriores, à aprovação de ambas as partes outorgantes do CCT.

3- Para efeitos de interpretação e integração dos artigos do presente CCT apenas podem intervir nas deliberações os membros designados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, sendo que, nesta matéria, as deliberações tomadas por unanimidade passarão a fazer parte integrante do presente CCT, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho.

4- O mandato dos membros da comissão arbitral vigorará pelo período de três anos, podendo o referido mandato ser prorrogado por duas vezes.

5- Os membros cessantes devem assegurar o exercício das

funções correspondentes ao mandato até à efetiva nomeação dos novos vogais pela entidade que havia designado o membro cessante.

6- O funcionamento da comissão arbitral está previsto no anexo II do presente CCT, bem como em regimento próprio.

Artigo 56.º

Atividade sindical

1- Os jogadores profissionais terão o direito de desenvolver, no seio dos clubes ou sociedades desportivas a que pertençam, a atividade sindical normalmente reconhecida por lei, para o que deverão eleger, de entre os elementos do plantel, quem os represente perante o clube ou sociedade desportiva em matérias relacionadas com o regime laboral.

2- Em todos os balneários dos clubes ou sociedades desportivas abrangidos pelo CCT, deverá existir um painel para afixação de informações aos jogadores, para uso exclusivo dos representantes referidos no número anterior ou do sindicato. Este painel deverá ser colocado em local visível e de fácil acesso.

Artigo 57.º

Enquadramento competitivo

1- As equipas dos clubes ou sociedades com fins desportivos que participem nas competições nacionais da 1.ª divisão e 2.ª divisão de honra só podem ser integradas por jogadores profissionais de futebol.

2- Poderão, contudo, as equipas referidas no número anterior integrar até ao máximo de quatro jogadores não profissionais com contrato de formação.

Artigo 58.º

Fundo de solidariedade social

A LPFP entregará mensalmente ao SJPF uma verba destinada ao reforço do orçamento do fundo de solidariedade social do jogador de futebol, correspondente a 15 % do volume total das multas e coimas desportivas recebidas pela liga durante o mês anterior em resultado da aplicação das disposições disciplinares desportivas.

Artigo 59.º

Jogo anual

1- A LPFP e o SJPF organizarão anualmente um jogo, a realizar até ao final de cada época desportiva, no qual participarão os melhores jogadores portugueses e estrangeiros, previamente selecionados.

2- A receita total deste jogo, incluindo publicidade e eventual transmissão televisiva, reverterá para o SJPF e para a LPFP em partes iguais, depois de deduzidos os custos efetivos.

Artigo 60.º

Acessos aos campos

1- Durante a vigência do presente CCT, os jogadores profissionais das 1.ª, 2.ª, 2.ª-B e 3.ª divisões nacionais filiados no SJPF terão livre entrada em qualquer jogo particular ou

oficial em que intervenha o clube a que se encontram vinculados.

2- Os membros dos corpos sociais do SJPF terão acesso aos estádios onde se realizem jogos em que participem equipas dos clubes ou sociedades desportivas integrantes da LPFP.

3- Para tal efeito, o SJPF requisitará à LPFP o cartão de identificação para ser presente no momento de acesso aos estádios.

4- Independentemente do consignado no número anterior, os clubes colocarão à disposição dos jogadores do seu plantel um mínimo de 20 bilhetes especiais de convite para a bancada central.

ANEXO I

Modelo do contrato de trabalho entre clubes e jogadores profissionais

1.º contratante (daqui em diante denominado clube):

Nome do clube: [...], com sede em [...] representado por [...]

2.º contratante (daqui em diante denominado jogador):

Nome completo do jogador: [...], filho de [...] e de [...], natural de [...], de nacionalidade [...], data de nascimento: [...] de [...] de 19[...], bilhete de identidade n.º [...] de [...] de 19[...], do arquivo de identificação de [...], passaporte n.º [...], de [...] de [...] de 19[...], do país [...] residente em [...], categoria (1): [...]

Entre o clube e o jogador é celebrado contrato individual de trabalho, que se regerá pelas cláusulas seguintes:

1.ª

O jogador obriga-se a prestar com regularidade a atividade de futebolista ao clube, em representação e sob a autoridade e direção deste, mediante retribuição.

2.ª

O clube compromete-se a pagar ao jogador, até ao dia 5 do mês seguinte àquele a que disser respeito, a remuneração mensal ilíquida de [...] \$ [...].

3.ª

O clube poderá ainda pagar ao jogador prémios de jogo ou de classificação, em função dos resultados, os quais, desde que atribuídos com regularidade, serão considerados como parte integrante da remuneração.

4.ª

O jogador, para além da remuneração mensal, terá direito a receber, no início das suas férias e na época de Natal, um subsídio equivalente à sua remuneração base.

5.ª

Nos casos de mudança de divisão do clube, e em observância dos limites máximos do CCT em vigor, o total das remunerações do jogador poderá ser alterado nas percentagens seguintes:

- a) Em caso de subida de divisão, aumento de [...] %;
- b) Em caso de descida de divisão, redução de [...] %.

6.^a

O presente contrato tem duração determinada por via de:

- a) Prazo: tendo início em [...] de [...] de mil novecentos e [...] (extenso) e termo em [...] de [...] de [...] (extenso);
- b) Competição ou número de jogos: [...] (definir).

7.^a

Ao jogador fica vedado no período de duração do contrato a prática de qualquer atividade desportiva não previamente autorizada pelo clube, bem como o exercício de qualquer atividade laboral ou empresarial incompatível com a atividade desportiva a que está vinculado, salvo expressa autorização do clube em contrário.

8.^a

Para efeitos da regulamentação laboral e desportiva em vigor, o clube declara que [...] (pagou ou não pagou) pelo jogador um prémio de transferência.

9.^a

O clube declara que tem ficha médica do jogador, devidamente atualizada, a qual pode ser remetida, a pedido de qualquer entidade, para apreciação, reúne todas as condições necessárias para a prática de futebol e possui as habilitações literárias legais.

10.^a

Os casos e situações não previstos no presente contrato regem-se pelo CCT outorgado entre o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

11.^a

Para dirimir os conflitos entre si emergentes, as partes acordam em submeter a respetiva solução à comissão arbitral constituída nos termos do artigo 55.º do contrato coletivo de trabalho para os profissionais de futebol.

[...] de [...] de 19[...]

Assinaturas dos diretores do clube:

[...]

(Carimbo ou selo branco.)

Assinatura do jogador [...]

Notas:

Reconhecimento das assinaturas no exemplar destinado à FPF, sendo a do jogador presencial.

O contrato é elaborado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes para envio pelo clube, no prazo de cinco dias, à LPFP, ao SJPF e à FPF. O exemplar destinado à FPF deve ser acompanhado de requerimento, assinado pelo clube e pelo jogador, no qual se solicita o registo do contrato.

ANEXO II

Comissão arbitral paritária

SECÇÃO I

Constituição e competência

Artigo 1.º

1- O primeiro mandato da comissão arbitral constituída nos termos do artigo 55.º do CCT entrará em exercício de funções no prazo de 30 dias contados da publicação das alterações ao CCT.

2- Incumbe a cada uma das partes contratantes, no início de cada mandato, dar comunicação à outra, com conhecimento do Ministério do Emprego e da Segurança Social, da designação dos seus representantes na comissão.

3- Por cada vogal efetivo poderá ser sempre designado um substituto.

Artigo 2.º

[Revogado.]

Artigo 3.º

[Revogado.]

SECÇÃO II

Funcionamento

Artigo 4.º

1- A comissão funcionará a pedido de qualquer das partes, nos termos do presente CCT e do regimento a aprovar

2- A comissão arbitral deve, no procedimento de reconhecimento da desvinculação desportiva, respeitar os seguintes princípios fundamentais:

a) As partes são tratadas com igualdade e deve ser-lhes dada uma oportunidade razoável de fazerem valer os seus direitos, por escrito ou oralmente, antes de ser proferida a sentença final;

b) Em todas as fases do procedimento é garantida a observância do princípio do contraditório.

3- Nas suas decisões a comissão arbitral observará o princípio do respeito pela verdade material, devendo participar ao conselho de disciplina da FPF as infrações disciplinares de que tenha conhecimento, por efeito do exercício das suas funções.

Artigo 5.º

[Revogado.]

Artigo 6.º

As deliberações só poderão ser validamente tomadas desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões da agenda.

Artigo 7.º

As deliberações sobre o reconhecimento da desvinculação desportiva são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, cabendo o voto de desempate ao presidente.

Artigo 8.º

[Revogado.]

SECÇÃO III

Do processo de resolução de conflitos

Artigo 9.º

[Revogado.]

Artigo 10.º

[Revogado.]

Artigo 11.º

[Revogado.]

Artigo 12.º

[Revogado.]

Artigo 13.º

As partes devem estar representadas por advogado no procedimento.

Artigo 14.º

São admitidos quaisquer meios de prova previstos na lei do processo laboral.

Artigo 15.º

1- Todos os prazos do processo são de natureza perentória e correm por forma contínua, não podendo em caso algum ser prorrogados.

2- Transita para o primeiro dia útil imediato o último dia do prazo quando este coincidir com sábado, domingo ou dia feriado.

Artigo 16.º

[Revogado.]

Artigo 17.º

A comissão arbitral julga segundo o direito constituído, podendo também julgar segundo a equidade em todas as questões omissas.

Artigo 18.º

1- As decisões finais serão reduzidas a escrito e delas constarão:

- a) A identificação das partes;
 - b) O objeto do litígio;
 - c) A data e local em que a decisão for proferida;
 - d) A assinatura dos membros da comissão que subscrevem a decisão;
 - e) A inclusão dos votos de vencido, se os houver, devidamente identificados;
 - f) A fundamentação da decisão;
 - g) A decisão quanto a custas.
- 2- Das decisões da comissão arbitral cabem os recursos legais.

Artigo 19.º

1- As partes envolvidas no procedimento de reconhecimento da desvinculação desportiva devem remeter à comissão arbitral os endereços de correio eletrónico para efeitos de realização das notificações que lhes sejam dirigidas.

2- As decisões da comissão arbitral serão notificadas às partes, à PFP, LPFP e SJPF, mediante comunicação dirigida para o endereço de correio eletrónico indicado e consideram-se realizadas no dia útil seguinte ao seu envio.

Artigo 20.º

Os poderes da comissão arbitral no procedimento de reconhecimento de desvinculação desportiva findam com a notificação às partes das respetivas decisões.

SECÇÃO IV

Do processo para reconhecimento da existência de justa causa de rescisão para efeitos desportivos

Artigo 21.º

[Revogado.]

Artigo 22.º

A decisão deverá ser proferida no prazo máximo de 40 dias a contar da receção do processo pela comissão arbitral.

Artigo 23.º

Se, durante a pendência do processo de reconhecimento de desvinculação desportiva, ocorrer o termo do contrato cuja rescisão se discute, será livre a inscrição do jogador por novo clube, independentemente da fase em que o processo se encontre, sem prejuízo das consequências legais na esfera laboral de uma eventual inexistência de justa causa bem como da compensação devida nos termos do regulamento de formação dos jogadores profissionais de futebol.

ANEXO III

Regulamento de formação dos jogadores profissionais de futebol

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece o regime de formação dos jogadores profissionais de futebol e da compensação pela atividade formativa desenvolvida pelos clubes ou sociedades desportivas, como entidades formadoras.

Artigo 2.º

Conceitos

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por:

a) Formação: o processo formativo integrado com componentes de formação técnico-científica, prática e sociocultural que visa conceder aos jovens praticantes uma aprendizagem sistemática, completa e progressiva, conferindo uma qualificação profissional e a possibilidade de desenvolvimento de uma carreira no futebol profissional;

b) Contrato de formação desportiva: o contrato celebrado entre o clube formador e um formando, nos termos do qual aquele se obriga a prestar a este a formação adequada ao desenvolvimento da sua capacidade técnica e a aquisição de conhecimentos necessários à prática do futebol, constituindo-se o formando na obrigação de executar as tarefas inerentes a essa formação;

c) Clube formador: a entidade titular de um centro de formação profissional (CFP) que assegure os meios humanos e técnicos adequados à formação desportiva a ministrar;

d) Formando: o jovem praticante que tenha assinado um contrato de formação desportiva, tendo por fim a aprendizagem e o desenvolvimento de uma carreira no futebol profissional;

e) Centro de formação profissional: a estrutura técnica e humana criada pelo clube formador com vista à formação desportiva dos jovens praticantes de futebol.

CAPÍTULO II

Contrato de formação

SECÇÃO I

Requisitos de validade

Artigo 3.º

Forma

1- O contrato de formação desportiva está sujeito a forma

escrita e deve ser elaborado em triplicado.

2- Os três exemplares são assinados pelo representante da entidade formadora, pelo formando e pelo seu representante, quando aquele for menor.

3- Dos três exemplares um é para a entidade formadora, outro fica na posse do formando ou seu representante legal e o terceiro é entregue nos serviços da FPF para registo.

4- O contrato incluirá, obrigatoriamente:

a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do praticante;

b) A data de início de produção de efeitos do contrato;

c) O termo de vigência do contrato;

d) O montante da retribuição, subsídios ou apoios a que o formando tenha eventualmente direito.

5- Quando a retribuição for constituída no todo, ou em parte, por prestações em espécie, do contrato deverá constar a forma que aquelas podem revestir, bem como os critérios em função dos quais são calculados.

Artigo 4.º

Capacidade

1- Podem ser contratados como formandos os jovens que, cumulativamente, tenham:

a) Cumprido a escolaridade obrigatória;

b) Idade compreendida entre os 14 e 18 anos;

c) Aptidão física e psíquica, comprovada por exame médico a promover pelo clube formador.

2- Podem celebrar contratos de formação como entidades formadoras os clubes que disponham de centros de formação profissional.

3- A verificação do disposto no número anterior é certificada mediante documento comprovativo a emitir pela FPF ou pela LPFP.

Artigo 5.º

Registo

O contrato só produz efeitos após o seu registo na FPF ou na LPFP.

Artigo 6.º

Duração

1- O contrato de formação tem a duração mínima de uma época desportiva e a duração máxima de quatro épocas desportivas.

2- O contrato de formação pode ser prorrogado até ao limite máximo estabelecido no número anterior.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 7.º

Direito dos formandos

O formando tem direito a:

a) Usufruir da formação;

- b) Receber a retribuição, subsídios ou apoios estabelecidos no respetivo contrato de formação;
- c) Gozar anualmente um período de férias.

Artigo 8.º

Deveres dos formandos

Constituem, em especial, deveres dos formandos:

- a) Ser assíduo, pontual e realizar as suas tarefas com zelo e diligência;
- b) Observar as instruções das pessoas encarregadas da sua formação;
- c) Tratar com urbanidade os formandos e a entidade formadora, seus representantes, trabalhadores e colaboradores;
- d) Guardar lealdade à entidade formadora, designadamente não transmitindo para o exterior informações de que tome conhecimento por ocasião da formação;
- e) Utilizar cuidadosamente e zelar pela boa conservação dos equipamentos e demais bens que lhe sejam confiados para efeitos de formação;
- f) Participar nas atividades pedagógicas, paralelas à atividade desportiva, que a entidade formadora eventualmente desenvolver;
- g) Cumprir os demais deveres contratuais.

Artigo 9.º

Direitos das entidades formadoras

São direitos das entidades formadoras:

- a) A colaboração e lealdade do formando no cumprimento do contrato de formação;
- b) O tratamento com urbanidade dos seus representantes, trabalhadores e colaboradores;
- c) O cumprimento pelo formando de todos os seus deveres contratuais.

Artigo 10.º

Deveres das entidades formadoras

Constituem, em especial, deveres das entidades formadoras:

- a) Cumprir o contrato de formação;
- b) Proporcionar ao formando os conhecimentos necessários à prática de futebol;
- c) Não exigir do formando tarefas não compreendidas no objeto do contrato;
- d) Respeitar e fazer respeitar as condições de higiene, segurança e de ambiente necessárias ao desenvolvimento harmonioso da saúde física e psíquica e personalidade moral do formando;
- e) Informar regularmente o representante legal do formando sobre o desenvolvimento do processo de formação e, bem assim, prestar os esclarecimentos que lhes forem por aquele solicitados;
- f) Permitir ao formando a frequência e prossecução dos seus estudos;
- g) Realizar, pelo menos, um exame médico anual, por forma a assegurar que das atividades desenvolvidas no âmbito da formação não resulte perigo para a saúde física do formando.

Artigo 11.º

Tempo de trabalho

No que respeita ao tempo de trabalho, feriados e descanso semanal do formando, é aplicável o regime estabelecido no presente CCT.

Artigo 12.º

Férias

O período de férias terá uma duração de 22 dias úteis em cada época de formação, sem perda da retribuição, subsídios ou apoios a que o formador tiver direito nos termos contratuais.

Artigo 13.º

Garantias do formando

É proibido ao clube formador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o formando exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar sanções por causa desse exercício;
- b) Impor ao formando a prestação de atividades não compreendidas no objeto do contrato;
- c) Exercer pressão sobre o formando para negligenciar ou abandonar as suas atividades escolares;
- d) Impedir a participação do formando nos trabalhos das seleções nacionais.

Artigo 14.º

Garantias do clube formador

Ao formando é vedado o desempenho de qualquer outra atividade desportiva, salvo as de mera recreação que não ofereçam especiais riscos.

Artigo 15.º

Poder disciplinar

1- Sem prejuízo da competência disciplinar própria da PPF, da LPFP e das associações distritais ou regionais, restrita ao plano desportivo, conforme previsto nos respetivos regulamentos, compete ao clube formador exercer o poder disciplinar.

2- Os clubes formadores poderão elaborar regulamentos internos sobre as condições do exercício da atividade dos formandos, devendo, no entanto, respeitar as condições do presente CCT e restante regulamentação aplicável.

3- O clube formador poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão;
- d) Rescisão com causa justificativa.

Artigo 16.º

Exercício do poder disciplinar

1- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número 3 do artigo 17.º só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar, organizado nos termos previstos no

artigo 24.º deste regulamento, sob pena de nulidade.

2- As sanções disciplinares previstas nas alíneas *a)* e *b)* do artigo 17.º poderão ser aplicadas com dispensa do processo disciplinar, sem prejuízo da prévia audiência do formando.

3- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o clube formador teve conhecimento da infração e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.

4- A instauração do processo de inquérito suspende o prazo de promoção da ação disciplinar referido no anterior número 3.

5- Com a notificação da nota da culpa, pode o clube formador suspender preventivamente o formando, sem perda da retribuição, subsídios ou apoios que sejam contratualmente devidos.

Artigo 17.º

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o formando:

- a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições e ambiente da formação;
- b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c)* Cumprir as suas obrigações escolares;
- d)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- A entidade formadora que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o formando nos termos gerais de direito.

SECÇÃO III

Cessação do contrato de formação

Artigo 18.º

Causas de cessação

O contrato de formação cessa por:

- a)* Mútuo acordo;
- b)* Caducidade;
- c)* Rescisão.

Artigo 19.º

Cessação por mútuo acordo

1- A entidade formadora e o formador podem a todo o tempo fazer cessar o contrato de formação por mútuo acordo.

2- O acordo de revogação deve constar de documento assinado pela entidade formadora e pelo formando ou pelo seu representante legal, se aquele for menor, ficando cada uma das partes com um exemplar na sua posse.

3- O documento deve mencionar expressamente a data de celebração de acordo de cessação do contrato de formação e a do início de produção dos efeitos probatórios.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o formando, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram incluídos os créditos

já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Artigo 20.º

Caducidade

1- O contrato de formação caduca:

- a)* Expirando o prazo nele estipulado;
- b)* Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o formando receber a formação ou de a entidade formadora a prestar;
- c)* Extinguindo-se a entidade formadora ou no caso de a FPF recusar ou retirar a certificação do centro de formação profissional.

2- A caducidade do contrato não confere ao formando o direito a qualquer compensação.

Artigo 21.º

Rescisão pela entidade formadora

1- A entidade formadora pode rescindir o contrato de formação ocorrendo causa justificativa.

2- Considera-se causa justificativa de rescisão toda a violação grave dos deveres do formando, traduzida num comportamento culposos que comprometa a subsistência do vínculo formativo, nomeadamente os seguintes comportamentos:

- a)* Desobediência ilegítima a ordens ou instruções;
- b)* Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da atividade e das necessárias à disciplina da formação;
- c)* Provocação repetida de conflitos com companheiros, formadores, representantes e colaboradores da entidade formadora;
- d)* Lesão de interesses patrimoniais sérios da entidade formadora;
- e)* Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas à honra, bom nome e dignidade da entidade formadora, seus representantes, colaboradores e demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a atividade formativa;
- f)* Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, dos deveres inerentes à atividade do formando;
- g)* Faltas injustificadas durante um período de tempo que inviabilize a possibilidade de atingir os objetivos da formação.

Artigo 22.º

Processo

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de causa justificativa, a entidade formadora comunicará, por escrito, ao formando que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder à rescisão, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- Na mesma data será remetida cópia daquela comunicação e da nota de culpa ao representante legal do formando se este for menor.

3- O formando dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escri-

to os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- A entidade formadora, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

5- A entidade formadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao formando assegurar a respetiva comparência para o efeito.

6- Concluídas as diligências probatórias, a entidade formadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

7- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da rescisão à culpabilidade do formando, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

8- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao formando ou ao seu representante legal, se aquele for menor.

9- Quando haja lugar a processo prévio de inquérito, por este se tornar necessário para fundamentar a nota de culpa, a decisão da sua instauração tem de ser proferida no prazo de 30 dias a contar da suspeita da existência de comportamento irregular, não podendo decorrer também mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Artigo 23.º

Rescisão do contrato de formação pelo formando

Constituem causa justificativa de rescisão por iniciativa do formando, com direito a indemnização, os seguintes comportamentos imputáveis ao clube formador:

a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, subsídios ou apoios quando se prolongue por período superior a 30 dias sobre a data do vencimento da primeira remuneração não paga e o montante em dívida seja equivalente ao valor de uma retribuição mensal ou a mora se prolongue por período superior a 90 dias, qualquer que seja a dívida;

b) Violação culposa dos direitos e garantias legais ou convencionais do formando;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do formando, praticada pelo clube formador ou seus representantes legítimos.

Artigo 24.º

Ausência de causa justificativa

Embora os factos alegados correspondam objetivamente a alguma das situações configuradas nos precedentes artigos a parte interessada não poderá invocá-los como causa justificativa de extinção unilateral do contrato de formação:

a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores da relação de formação;

b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Artigo 25.º

Comunicação da cessação do contrato de formação

1- A eficácia do acordo ou declaração unilateral extintiva do contrato de formação depende de comunicação, no prazo de 15 dias, à FPF.

2- A comunicação deve ser realizada pela parte que promoveu a cessação ou no caso de revogação por mútuo acordo pelo clube formador, com indicação em qualquer das hipóteses dos fundamentos ou da respetiva forma de extinção do contrato.

Artigo 26.º

Responsabilidade do clube formador em caso de rescisão do contrato com causa justificativa pelo formando

A rescisão do contrato de formação com fundamento nos factos previsto no artigo 23.º confere ao formando o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições, subsídios ou apoios que lhe seriam devidos se o contrato de formação tivesse cessado no seu termo.

Artigo 27.º

Responsabilidade do clube formador em caso de rescisão sem causa justificativa

O clube formador que haja promovido indevidamente a rescisão do contrato de formação por ausência de processo disciplinar ou falta de causa justificativa, fica obrigado a indemnizar o formando nos termos do artigo 26.º

CAPÍTULO III

Compensação pela formação ou promoção

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 28.º

Compensação pela formação ou promoção

Nos termos previstos neste capítulo, os clubes têm direito a uma indemnização a título de compensação pela formação ou promoção dos jogadores.

Artigo 29.º

Liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas inseridas em contrato de formação ou contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do jogador após o termo do vínculo contratual.

Artigo 30.º

Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada

1- Pode clausular-se no contrato de formação o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para o efeito.

2- Na hipótese prevista no número anterior são aplicáveis as disposições previstas no CCT sobre esta matéria.

Artigo 31.º

Liberdade de contratar

1- Findo o prazo da relação jurídica contratual, pode o jogador escolher livremente o clube com o qual deseje celebrar contrato de formação, contrato de trabalho ou compromisso desportivo como amador.

2- A validade e eficácia do novo contrato não estão dependentes do pagamento da compensação quando devida.

3- O clube contratante deve informar por escrito o clube de procedência no prazo máximo de 15 dias após a celebração do contrato com o jogador, sob pena de o valor da compensação ser agravado em 50 %.

Artigo 32.º

Compensação

1- O montante da compensação deverá, sempre que possível, ser acordado entre os clubes, através de documentos.

2- O acordo a que se refere o número anterior deverá ser comunicado pelos clubes à LPFP no prazo máximo de 15 dias a contar da sua outorga.

3- A compensação deverá ser paga nos 30 dias seguintes à data do acordo, se outro prazo não for convencionado.

4- A compensação pode ser satisfeita pelo jogador.

SECÇÃO II

Compensação no caso de celebração do primeiro contrato de trabalho desportivo

Artigo 33.º

Compensação no caso de celebração do primeiro contrato de trabalho desportivo

1- A celebração pelo jogador do primeiro contrato de trabalho desportivo com clube distinto do clube formador confere a este o direito de receber, do clube contratante, uma compensação pela formação.

2- A compensação prevista no número anterior só será exigível se, cumulativamente:

a) O clube formador tiver comunicado por escrito ao jogador, até ao dia 31 de maio do ano da cessação do contrato de formação, a vontade de celebrar um contrato de trabalho desportivo, mediante as condições mínimas previstas no número 3 deste artigo;

b) O mesmo clube tiver remetido à LPFP e ao SJPF, até ao dia 11 de junho seguinte, inclusive, fotocópia do documento

referido no número anterior.

3- Nas condições do contrato de trabalho desportivo proposto devem constar, além das demais legalmente previstas, a remuneração salarial cujo montante nunca poderá ser inferior ao mínimo fixado para a competição em que o clube se integra.

4- A compensação pela formação que o clube formador terá direito a receber será em montante não inferior a 20 vezes a remuneração salarial anual do contrato de trabalho desportivo proposto.

5- Se a formação tiver sido prestada por mais de um clube, a compensação será rateada pelos clubes formadores na proporção do tempo de formação.

6- O clube ou sociedade desportiva que rescindir o contrato de formação com um jogador sem causa justificativa, ou no caso de o formando o rescindir com justa causa, não tem direito a quinhão na compensação emergente da celebração de um contrato de trabalho desportivo.

Artigo 34.º

Direito à compensação em caso de rescisão

1- O direito à compensação previsto nesta secção mantém-se na titularidade do clube formador se o contrato de formação for rescindido sem causa justificativa ou feito cessar pelo clube com justa causa, apurada em processo disciplinar.

2- A compensação prevista no número anterior só será exigível se o clube formador comunicar à LPFP, no prazo máximo de 30 dias a contar da data da rescisão, o montante base para cálculo da compensação.

3- Sem prejuízo das indemnizações previstas nos artigos 26.º e 27.º do presente regulamento, a indemnização devida pela parte a quem for imputada a ilicitude na rescisão contratual será calculada com base no valor indicado no número anterior.

4- No caso de o jogador impugnar, no prazo máximo de 60 dias, a rescisão do contrato promovida pelo seu antigo formador, a compensação só será exigível após a confirmação da justa causa por decisão do tribunal judicial ou da comissão arbitral paritária prevista neste CCT.

5- No caso de o jogador rescindir o contrato de formação, invocando justa causa, o direito à compensação caduca se o clube formador não recorrer ao tribunal judicial ou à comissão arbitral paritária no prazo máximo de 60 dias seguintes à data da receção da comunicação da rescisão, a fim de ser declarada inexistente a justa causa invocada.

SECÇÃO III

Compensação nos demais casos

Artigo 35.º

Compensação nos demais casos

1- A celebração pelo jogador de um contrato de trabalho desportivo com outra entidade empregadora após a cessação do anterior, confere ao clube de procedência o direito de receber do clube contratante a compensação pelo montante

que aquela tenha estabelecido nas listas organizadas, para o efeito, pela LPFP.

2- A compensação prevista no número anterior só será exigível se, cumulativamente:

a) O clube de procedência tiver comunicado por escrito ao jogador, até ao dia 31 de maio do ano da cessação do contrato, a vontade de o renovar, mediante as condições mínimas previstas no número 3 deste artigo, a sua inclusão nas listas de compensação e o valor estabelecido;

b) O mesmo clube tiver remetido à LPFP e ao SJPF, até ao dia 11 de junho seguinte, inclusive, fotocópia do documento referido no número anterior;

c) O jogador não tenha, em 31 de dezembro do ano de cessação do contrato, completado ainda 24 anos de idade.

3- As condições mínimas do novo contrato proposto deverão corresponder ao valor remuneratório global do ano da cessação acrescido de 10 % do montante estabelecido na lista de compensação e de uma atualização decorrente da aplicação da taxa de inflação correspondente ao índice médio de aumento dos preços ao consumidor do ano anterior fixada pelo Instituto Nacional de Estatística.

Artigo 36.º

Listas de compensação

1- Anualmente, a LPFP elaborará uma lista dos jogadores a quem os clubes ou sociedades desportivas tenham enviado a carta a que se refere a alínea a) do número 2 do precedente artigo 35.º Dessas listas constarão, além dos nomes dos jogadores, o respetivo número de licença desportiva, o clube ou sociedade desportiva de origem e o valor da compensação pretendida pelo clube ou sociedade desportiva pelo mesmo jogador.

2- A LPFP deverá enviar, até 15 de junho de cada ano, ao SJPF e à PPF as listas definitivas.

Artigo 37.º

Obrigações do clube contratante

O clube que, nos termos dos anteriores artigos 34.º e 35.º, esteja constituído na obrigação de pagamento da compensação deve:

a) Comunicar por escrito ao clube de procedência a celebração do contrato de trabalho desportivo com o jogador incluído na lista de compensação, no prazo máximo de oito dias após a respetiva outorga;

b) Fazer prova documental junto da LPFP, nos 30 dias seguintes à celebração do contrato, de ter pago ao clube de procedência a compensação estabelecida.

Artigo 38.º

Direitos do jogador incluído na lista de compensação

O jogador incluído na lista de compensação tem o direito

de celebrar novo contrato de trabalho desportivo, artigo 35.º, com o antigo clube ou sociedade desportiva se, cumulativamente:

a) Não celebrar com outro clube um novo contrato de trabalho desportivo até ao dia 15 de julho do ano a que respeitar;

b) Manifestar por escrito ao antigo clube, até ao dia 25 de julho, a vontade de aceitar a proposta de celebração de novo contrato de trabalho desportivo;

c) Remeter à LPFP, até ao dia 30 de julho seguinte, fotocópia da comunicação referida na alínea anterior.

Artigo 39.º

Participação do jogador na compensação

O jogador terá direito a receber 7 % da compensação devida ao clube de procedência.

Artigo 40.º

Extinção do direito à compensação

O direito à compensação previsto nesta secção extingue-se no caso de o clube ser devedor ao jogador de qualquer retribuição até à cessação do contrato.

Artigo 41.º

Celebração de compromisso desportivo como amador ou contrato com clube estrangeiro

1- O direito à compensação do clube de procedência mantém-se se o jogador incluído na lista de compensação celebrar compromisso desportivo como amador ou contrato de trabalho desportivo com clube estrangeiro com o propósito de iludir esse direito.

2- Presume-se a intenção fraudulenta referida no número anterior:

a) Se o jogador se mantiver vinculado ao abrigo de compromisso desportivo como amador por período inferior a duas épocas;

b) Se o contrato de trabalho desportivo celebrado com clube estrangeiro, cessar antes que haja decorrido uma época sobre a sua celebração, salvo no caso de rescisão com justa causa pelo jogador.

Artigo 42.º

Direito à compensação em caso de rescisão

Em caso de rescisão com justa causa pelo clube ou pelo jogador sem justa causa, são aplicáveis, com as devidas adaptações, as regras previstas no número 5 do artigo 33.º e no artigo 34.º

Depositado em 27 de maio de 2020, a fl. 123 do livro n.º 12, com o n.º 77/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Revisão global

I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito territorial

O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- Este ACT obriga, por um lado, as empresas que o subcrevem no âmbito da atividade seguradora exercida em Portugal e, por outro lado, os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos outorgantes, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores de empresa cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

2- Para efeitos do presente acordo, as companhias estrangeiras consideram-se estabelecidas em território nacional no local da sede das suas agências gerais ou delegações gerais.

3- O presente ACT é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre os 19 empregadores outorgantes e os 2260 trabalhadores que nelas prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos da cláusula 65.^a (Aplicação do ACT a trabalhadores não sindicalizados).

Cláusula 3.^a

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 3 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- Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período de sobrevigência do ACT, o qual se manterá em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I (Convenção de arbitragem).

4- Até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 meses contados da caducidade, consoante o que se

revelar mais curto, manter-se-ão os efeitos previstos na lei e neste ACT sobre:

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.^a
- Duração das férias - Cláusula 23.^a
- Dispensas no Natal e na Páscoa - Cláusula 26.^a
- Subsídio de refeição - Cláusula 38.^a
- Prémio de permanência - Cláusula 44.^a
- Complemento do subsídio por doença - Cláusula 45.^a
- Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 46.^a e 47.^a
- Plano individual de reforma - Cláusula 52.^a

5- Para efeitos de manutenção da retribuição, consideram-se «efeitos previstos» 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.

II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

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

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos profissionais e categorias profissionais constantes do anexo III (Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais), o qual se aplica no caso de não existir na empresa sistema próprio de enquadramento profissional.

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

4- Sempre que a tabela salarial do anexo IV-A (Tabela salarial) seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que não tenha sido alterada nos seis meses anteriores à data de entrada em vigor da última revisão da tabela salarial, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional em que o trabalhador está enquadrado.

5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT, poderão ser absorvidas por efeito de aumentos salariais futuros.

Cláusula 5.^a

Avaliação de desempenho

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

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contem-

plar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação.

3- O 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, podendo o trabalhador designar um representante para integrar essa comissão, desde que este pertença aos quadros do empregador.

4- A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 90 dias, sob pena de o mesmo ser considerado deferido tacitamente.

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

Cláusula 6.^a

Estágios de ingresso

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

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio será o correspondente a 75 % do previsto no anexo IV-A (Tabela salarial) para a categoria profissional para a qual estagiam.

3- Os trabalhadores que já tenham executado funções da categoria profissional a que se candidatam, por um período seguido ou interpolado não inferior a cinco dos últimos 10 anos, em empresa autorizada a exercer em Portugal atividade seguradora, não serão abrangidos pelo regime constante nos números anteriores, desde que tenham dado conhecimento ao empregador contratante, até à data da formalização do contrato de trabalho, através de meio escrito, daquela sua anterior vinculação e experiência profissional.

4- O disposto nesta cláusula e 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.^a

Promoções e progressão salarial

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

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

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional ou de assistente operacional que, decorridos sete anos após a

respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de nível salarial superior, têm direito a promoção na carreira ou a acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acumulado não inferior a 10 % do valor mínimo obrigatório do nível salarial da respetiva categoria, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) Terem obtido em cinco anos daqueles sete um valor médio igual ou superior a 70 % do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela empresa;

b) Terem obtido um valor não inferior a 75 % do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução na carreira ou no nível salarial;

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

3- O empregador não é obrigado a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto no número anterior se o valor acumulado das progressões salariais por mérito já for igual ou superior ao acréscimo de 10 % ali referido.

4- Caso o trabalhador registe em dois anos consecutivos, ou em cinco anos interpolados, avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada pela empresa, o empregador fica desonerado do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores, e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros do nível salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

Cláusula 8.^a

Princípios gerais da formação profissional

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

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade 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

abarcando todos os trabalhadores da empresa;

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

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

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

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

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

h) 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 9.^a

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 10.^a

Mobilidade funcional

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

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a dura-

ção 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 1 dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 11.^a

Interinidade de funções

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

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 12.^a

Transferência por motivo de saúde

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

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa,

qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois. 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 13.^a

Teletrabalho

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

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

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior ou se por motivos justificados o empregador antecipar a cessação do regime de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 14.^a

Comissão de serviço

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

Cláusula 15.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, 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 16.^a

Pluralidade de empregadores

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

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;

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

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

IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvado 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 de termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e estão compreendidos normalmente para a generalidade dos trabalhadores entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário flexível - aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e de 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 da empresa 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, aos sindicatos outorgantes.

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

8- A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo II (Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT), o qual faz parte integrante do presente ACT.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2- Relativamente aos trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou de assistência em centros de atendimento, o regime de isenção de horário de trabalho terá como limite 1 hora por dia e 5 horas por semana.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 41.^a (Retribuição por isenção de horário de trabalho).

4- 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, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

Cláusula 19.^a

Tolerância de ponto

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

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

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

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2- A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos

previstos na lei com o acréscimo de vinte e cinco pontos percentuais.

3- A retribuição resultante do disposto no número anterior a pagar pela prestação de trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- Nas empresas que laboram aos sábados, domingos e feriados, o pagamento do trabalho suplementar prestado nestes dias é feito pelos valores fixados nos termos do número 2 para o descanso semanal.

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos

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

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- 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 trimestre.

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- Relativamente aos trabalhadores admitidos antes da entrada em vigor deste ACT a quem tenha sido incorporado na retribuição efetiva o valor do suplemento por turnos atribuído por regulamentação coletiva anterior, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho poder ser prestado no regime de turnos rotativos, bem como poder ser prestado, no todo ou em parte, em período noturno, não conferindo, por isso, direito aos acréscimos de retribuição previstos nos números 5 a 7 anteriores.

Cláusula 22.^a

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

A utilização de ferramenta digital cedida pela empresa, não deve impedir o direito ao descanso consignado neste ACT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 23.^a

Duração das férias

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

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

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

4- Da aplicação do disposto no número anterior 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 de Trabalho.

Cláusula 24.^a

Interrupção do período de férias

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

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

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

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;

e) A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, 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.

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

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na pre-

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

Cláusula 25.^a

Feriados

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

Dispensas no Natal e na 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.^a

Ausência por aplicação de medida de coação penal

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

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

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

Cláusula 28.^a

Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho,

podem solicitar apoio pecuniário, ao empregador deste, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

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

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

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

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;

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

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

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

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

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 29.^a

Princípios gerais

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

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

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras, bem como os 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 anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

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

Cláusula 30.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

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

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade são indicados pela comissão sindical e/ou comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexistam na empresa aquelas estruturas de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

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

Cláusula 31.^a

Atribuições e funcionamento da comissão de segurança

1- As comissões de segurança têm as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

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

Cláusula 32.^a

Medicina no trabalho

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

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

3- O empregador deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

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

4- Os exames referidos no número anterior deverão ser realizados com a periodicidade seguinte:

- a) Rastreio auditivo e visual todos os anos;
- b) Análise do PSA será realizada de dois em dois anos depois dos 45 anos de idade.
- c) Os restantes exames serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5- No caso do 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, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias, salvo ausência injustificada do trabalhador à convocatória para a realização dos exames previstos nesta cláusula.

VII

Atividade sindical

Cláusula 33.^a

Atividade sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos 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, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

- g) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os trabalhadores membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 34.^a

Trabalhadores dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, mantêm 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- Os sindicatos têm o direito de requisitar, no seu conjunto, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada 2000 trabalhadores da atividade seguradora com contratos de trabalho em vigor, incluindo os que se encontram na situação de pré-reforma.

3- Não obstante o disposto no número anterior, o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais que os sindicatos outorgantes podem requisitar, no seu conjunto e por empregador, obedece aos seguintes limites:

- a) Empregador com mais de 200 trabalhadores e menos de 500 - 1 dirigente;
- b) Empregador com 500 ou mais trabalhadores - 2 dirigentes.

4- Nos empregadores com menos de 200 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto nesta cláusula, só poderá ser efetuada com o acordo da entidade empregadora.

5- No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos que excedam o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais indicados nos anteriores números 2 e 3, o direito à remuneração integral e demais direitos e regalias previstos no número 1 desta cláusula será fracionado em função do número de requisitados, cabendo a cada um deles apenas a parte da sua remuneração calculada proporcionalmente tendo em conta o número de dirigentes requisitados em simultâneo.

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

Cláusula 35.^a

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 intersindical.

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

Cláusula 36.^a

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 37.^a

Classificação da retribuição

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) *Retribuição base mensal*: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo IV-A (Tabela salarial) aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadre o trabalhador;

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

c) *Retribuição efetiva mensal*: constituída pela retribuição base líquida 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, o prémio pecuniário de permanência na empresa, 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 38.^a

Subsídio de refeição

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

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 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 respe-

tivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 17.^a (Duração do trabalho e organização dos horários), ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 39.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias 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 na cláusula 23.^a número 1 (Duração das férias), 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 40.^a

Subsídio de Natal

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

2- 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 41.^a

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 omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

3- Os regimes de isenção de horário instituídos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham sido mantidos ininterruptamente até à data de publicação deste ACT, poderão ser revogados por acordo ou, na falta de acordo, denunciados pelo empregador nos termos do número anterior desta cláusula, mas a retribuição específica destas isenções manter-se-á como valor histórico, só podendo ser absorvida em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 42.^a

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque em Portugal para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo V (Outras cláusulas de expressão pecuniária).

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 quilómetro efetuado em serviço, o valor constante no anexo V (Outras cláusulas de expressão pecuniária).

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.

Cláusula 43.^a

Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro

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

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

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

Cláusula 44.^a

Prémio de permanência

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, ve-

rificadas as seguintes condições:

a) Não ter dado mais do que 20 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;

b) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional do referido período de cinco anos.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados, em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

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

b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- A atribuição do prémio pecuniário de permanência não é acumulável com a concessão de dias de licença com retribuição, tendo o trabalhador direito ao que se vencer em primeiro lugar no ano de transição de regimes.

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

6- Também por acordo entre o trabalhador e o empregador, o prémio pecuniário referido no precedente número 1, bem como o que resulta do disposto número 5 desta cláusula, pode ser substituído por uma contribuição adicional de valor idêntico para apoio infantil e escolar, ou em alternativa, por uma contribuição adicional de valor idêntico para o plano individual de reforma.

7- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

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

8- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção de:

a) As justificadas, até quatro por ano;

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

9- As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa, licenças e faltas no âmbito da parentalidade, não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 8.

10- No ano em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e o não a tiver requerido, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licen-

ça com retribuição previstos nos números anteriores.

11- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário, conforme exemplo da tabela seguinte:

Ano de início do contrato de trabalho	Ano de pagamento do prémio
Terminado em 0 ou 5	2020
Terminado em 6 ou 1	2021
Terminado em 7 ou 2	2022
Terminado em 8 ou 3	2023
Terminado em 9 ou 4	2024

Cláusula 45.^a

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 nos números seguintes.

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- Nas quatro primeiras ocorrências de incapacidade temporária para o trabalho verificadas em cada ano, ou até ao máximo de nove dias no mesmo ano, consoante o que ocorrer primeiro, o empregador pagará na íntegra ao trabalhador os três primeiros dias que antecedem os dias subsidiados pela Segurança Social.

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 à 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- 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, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

8- Adicionalmente, em caso de incumprimento do número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixa de estar obrigado, em relação ao mesmo

trabalhador, a efetuar os adiantamentos e os pagamentos do complemento do subsídio por doença previstos nos números anteriores desta cláusula.

9- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restituía voluntariamente no prazo indicado no número 7.

Cláusula 46.^a

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 de saúde 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 VI (Condições de referência do seguro de saúde).

Cláusula 47.^a

Seguro de vida

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

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

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 exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 48.^a

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 49.^a

Condições nos seguros próprios

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

2- A obrigação de efetuar o desconto mínimo do prémio total ou dos encargos vincula todos os empregadores abrangidos pelo ACT, mesmo no caso do tomador não ser trabalhador da seguradora com quem pretende celebrar o contrato de seguro, desde que invoque e prove que: (i) é trabalhador abrangido pelo ACT, por filiação num dos sindicatos outorgantes; (ii) a sua entidade patronal não explora o ramo de seguro para o qual pretende celebrar o contrato.

3- 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.

Cláusula 50.^a

Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

Cláusula 51.^a

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, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário, superior, politécnico ou universitário, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador uma participação nas despesas do educando.

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

a) Até ao 1.º ciclo do ensino básico: 40,00 €;

b) 1.º ciclo do ensino básico (do 1.º ano ao 4.º ano): 50,00 €;

c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º ano e 6.º ano): 80,00 €;

d) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (do 7.º ano ao 12.º ano): 120,00 €;

e) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade): 120,00 €.

3- Quando os pais, ou os padrinhos civis, forem ambos trabalhadores da mesma empresa ou de empresas coligadas societariamente obrigadas pelo presente ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

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

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se aplicável;

b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, participação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;

c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da participação;

d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos últimos doze meses, ou não seja reincidente, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da participação, salvo se este procedimento vier a ser arquivado sem aplicação de qualquer sanção, caso em que o trabalhador terá direito a recebê-la.

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

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

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 52.^a

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 (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VII (PIR) deste ACT.

Cláusula 53.^a

Início das contribuições

1- A primeira contribuição anual do empregador para o PIR vence-se no final do ano em que o trabalhador completa 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa.

2- O valor da primeira contribuição referida no número anterior será calculado proporcionalmente ao número de meses do ano em que se vence o direito posteriores à data em que se completam os 2 anos de antiguidade de serviço efetivo na empresa.

Cláusula 54.^a

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 o empregador 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- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e a não tiver requerido.

4- 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.

5- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma, referido na cláusula 52.^a (Plano individual de reforma), cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

X

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições transitórias de aplicação exclusiva a trabalhadores abrangidos por IRCT anteriores outorgados pelo STAS e pelo SISEP

Cláusula 55.^a

Anterior sistema de prémios de antiguidade

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2013, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho dos trabalhadores não filiados no SINAPSA, foi mantido pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro 2012, e respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2013, como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por futuros aumentos da tabela salarial.

Cláusula 56.^a

Anteriores suplementos de ordenado

O valor dos suplementos de ordenado atribuídos por aplicação da cláusula 46.^a (Suplementos de ordenado) do CCT republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 agosto de 2008, auferido pelos trabalhadores não filiados no SINAPSA em 31 de dezembro de 2011, foi incorporado na retribuição efetiva do trabalhador pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro 2012, e respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2013, só podendo ser absorvidos por aumentos salariais futuros quando deixarem de se verificar as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

SECÇÃO II

Disposições transitórias de aplicação exclusiva a trabalhadores filiados no SINAPSA

Cláusula 57.^a

Constituição do PIR dos trabalhadores filiados no SINAPSA

1- O valor integralmente financiado das responsabilida-

des pelos serviços passados, calculado a 31 de dezembro de 2016, relativo às pensões de reforma por velhice devidas aos trabalhadores no ativo filiados no SINAPSA, admitidos até 22 de junho de 1995, que estavam abrangidos pelo disposto na cláusula 51.^a número 4 do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, será convertido 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.

2- A contribuição inicial para o plano individual de reforma, após conversão do valor das responsabilidades indicadas no número anterior desta cláusula, será efetuada no ano de entrada em vigor deste ACT, se entretanto estiver já cumprido o período de carência indicado no número 1 da precedente cláusula 53.^a (Início das contribuições para o PIR), sendo o respetivo valor apurado nas condições previstas no número 2 da mesma cláusula.

Cláusula 58.^a

Anteriores prémios de antiguidade e suplementos de ordenado dos trabalhadores filiados no SINAPSA

1- O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, auferidos pelos trabalhadores filiados no SINAPSA por aplicação da cláusula 45.^a do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por futuros aumentos da tabela salarial.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o valor dos suplementos de retribuição auferido em 31 de dezembro de 2016 pelos trabalhadores filiados no SINAPSA, por aplicação da cláusula 46.^a (Suplementos de ordenado) do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, manter-se-á por incorporação na retribuição efetiva do trabalhador, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

3- A incorporação na retribuição do valor dos suplementos prevista no número anterior não se aplica em relação ao subsídio de turno e à retribuição específica por isenção de horário, cujos valores continuam a estar expressamente previstos neste ACT.

Cláusula 59.^a

Reclassificação profissional dos trabalhadores filiados no SINAPSA

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores filiados no SINAPSA respeitará o disposto na cláusula 4.^a (Classificação profissional) e no anexo III (Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais) deste ACT, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência estabelecida na tabela constante do anexo VIII (Tabela de correspondência) com as categorias profissionais e níveis salariais previstos no CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, tendo em conta a antiguidade do contrato de trabalho para efeito do disposto no número 2 da cláusula 7.^a (Promoções e progressão salarial) e no anexo III (Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais) deste ACT.

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

SECÇÃO III

Disposições finais

Cláusula 60.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

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

Cláusula 61.^a

Pré-reformados e reformados

1- Aos trabalhadores pré-reformados 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, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nos IRCT vigentes nessa data corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do 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 VIII (Tabela de correspondência) deste ACT.

Cláusula 62.^a

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito do presente acordo coletivo de trabalho, uma comissão paritária integrada por um representante de cada sindicato outorgante e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

ANEXO I

Convenção de arbitragem

3- Na primeira reunião a comissão paritária elaborará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 63.^a

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 este ser globalmente mais favorável.

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

Cláusula 64.^a

Igualdade de género

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

Cláusula 65.^a

Aplicação do ACT a trabalhadores não sindicalizados

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

Cláusula 66.^a

IRCT's revistos e/ou substituídos

1- Salvo quanto ao empregador Popular Seguros - Companhia de Seguros, SA e ao Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), a presente convenção constitui uma revisão global do acordo coletivo entre Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, com posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2019.

2- Para o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), a presente convenção constitui um novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho celebrado com os empregadores dele outorgantes, sucedâneo do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, com alterações posteriores publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009.

1- Os subscritores deste ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 3 da cláusula 3.^a (Vigência) do ACT, a qual se rege nos termos dos números 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 pelos sindicatos;

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(s) sindicato(s).

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

Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT

1- A empresa, por acordo com os sindicatos, poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até um limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou concessão de um dia ou meio-dia descanso semanal; e/ou aumento do período de férias; e/ou pagamento em dinheiro.

3- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 7 dias.

4- As compensações da prestação do trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

5- O período de referência no decurso do qual o período normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses.

6- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %.

ANEXO III

Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Nível salarial
Dirigente	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	A
Gestor	Gestor comercial	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	B
	Gestor técnico		
	Gestor operacional		
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	C
Operacional	Coordenador operacional	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional	D
	Especialista operacional (a)	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	E 1
			E 2
	Assistente operacional (a)	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	F 1
F 2			

Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	G
-------	----------------	--	---

(a) Os especialistas operacionais e os assistentes operacionais ingressam pelos níveis salariais E2 e F2 respetivamente e ascendem aos níveis E1 e F1 nos termos do disposto no número 2 da na cláusula 7.ª do ACT.

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

A. Tabela salarial para vigorar de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 075,24
B	1 644,48
C	1 114,53
D	1 195,23
E1	1 121,74
E2	1 019,76
F1	980,88
F2	891,71
G	709,82

B. Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição nos anos de 2020 (cláusula 36.ª): 10,15 €.

ANEXO V

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 42.ª número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	75,00
Refeição isolada	12,10
Dormida e pequeno almoço	50,80
Cláusula 42.ª número 5 - Valor por km	0,40
Cláusula 43.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	152,80

ANEXO VI

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 000,00 €/ano
Franquias e com pagamentos máximos	Internamento: 100 €/sinistro Ambulatório: Copagamento: 15 €/sinistro Franquia: 60 €/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis

<p>Exclusões gerais</p>	<p>a) Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa; b) Doenças infeçtocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde; c) Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH); d) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono; e) Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos; f) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura; g) Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude; h) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências; i) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar; j) Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal sã, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta; k) Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato; l) Hemodiálise; m) Transplantes de órgãos e suas implicações; n) Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa; o) Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica; p) Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de: (i) prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos; (ii) participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos); (iii) prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barrage/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade; (iv) utilização de veículos motorizados de duas rodas; (v) cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas; (vi) consequências da exposição a radiações. q) Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura; r) Enfermagem privativa; s) Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios; t) Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.</p>
<p>Exclusões específicas da cobertura de internamento</p>	<p>a) Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo: (i) Queratotomia radial; (ii) Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com laser excimer/lasix); (iii) Queratomieleusis por laser in situ; (iv) Inserção de lentes fáquicas intraoculares. b) Tratamento cirúrgico da roncopia; c) Plástias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</p>
<p>Atos não cobertos</p>	<p>a) Medicamentos; b) Próteses e ortóteses não cirúrgicas; c) Parto; d) Exames gerais de saúde (check-up).</p>
<p>Âmbito territorial</p>	<p>O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.</p>

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 VII

Plano individual de reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 52.^a (Plano individual de reforma), o empregador efetuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 3,25 %, 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, o trabalhador perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, que reverterá para este, não se aplicando o disposto nos 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 coletivas, 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 em-

presa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador, se este o solicitar expressamente.

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, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

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.

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

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

ANEXO VIII

Tabela de correspondência entre as categorias do CCT republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32 de 29 de agosto de 2008 e as categorias deste ACT

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Diretor coordenador	XVI	Dirigente	Diretor	2 279,69 €
Diretor de serviços	XV	Gestor	Gestor comercial/Técnico/Operacional (2)	1 970,62 €
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestor	Gestor operacional	1 561,58 € ou 1 970,62 € (1)
Chefe de serviços	XIV	Gestor	Gestor comercial/Técnico/Operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestor	Gestor técnico/Operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestor	Coordenador técnico/Operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestor	Gestor técnico	1 561,58 €
Atuário	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € (1)
Técnicos de contas	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € (1)

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Coordenador geral de serviços comerciais	XIV	Gestor	Gestor comercial	1 561,58 €
Chefe de centro	XIV	Gestor	Gestor técnico/ Operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de análise	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de programação	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico de software de base	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Chefe de secção	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Tesoureiro	XII	Operacional	Especialista operacional	1 256,79 €
Analista de organização e métodos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Perito-chefe	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Técnico-chefe de formação	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Coordenador de zona e ou delegações	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Gerente de delegação	XI e XII	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 € ou 1 256,79 € (1)
Chefe de operação	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Programador sénior	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista programador	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de radiologia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Subchefe de secção	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Perito-subchefe	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Técnico de formação	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Técnico de prevenção e segurança	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Técnico de análise de riscos	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Inspetor administrativo	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Secretário	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Subgerente de delegação	XI	Coordenador operacional	Coordenador operacional	1.129,38 €
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Programador	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Correspondente-tradutor	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Escriturário	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Regularizador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Rececionista	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Perito	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Técnico comercial	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Técnico de Reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Cobrador	VII e IX	Operacional	Assistente operacional	885,81 € ou 963,57 € (1)
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	963,57 €
Coord. auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar geral	842,58 € ou 923,94 € (1)
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Estagiários				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Enquadramento neste ACT		Retribuição base de referência
Escriturário estagiário	IV	Estagiário cláusula 6.ª		722,67 € (3)
Perito estagiário	IV			722,67 € (3)
Estagiário comercial	IV			722,67 € (3)
Cobrador estagiário	II			639,18 € (1)
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice A				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Chefe de equipa	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Pré-oficial	V	Apoio	Auxiliar geral	793, 26 €
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar geral	717,34 €
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice B				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Encarregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Cozinheiro de 1.ª	IX	Apoio	Auxiliar geral	963,57 €
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Cozinheiro de 2.ª	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Dispenseiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Cozinheiro de 3.ª	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €

Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Lavadeira/engomadeira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Costureira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice C e D

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Engenheiro técnico	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Construtor civil	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Servente	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice E

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Técnico de grau IV	XV ou XVI	Técnico	Técnico	1 970,62 € ou 2 279,69 € (1)
Técnico de grau III	XIV ou XV	Técnico	Técnico	1 561,58 € ou 1 970,62 € (1)
Técnico de grau II	XII, XIII ou XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 289,56 € ou 1 561,58 € (1)
Técnico de grau I	X, XI ou XII	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ou 1 256,79 € (1)

(1) De acordo com a retribuição base que lhe estava atribuído na revisão do CCT de 2008, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009.

(2) De acordo com a área funcional onde se integra.

(3) 75 % do valor mínimo obrigatório do nível salarial.

Lisboa, 6 de abril de 2020.

Os outorgantes:

Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA
- Sucursal em Portugal:

Avenida D. João II, 11 - 5.º 1998-036 Lisboa
NIPC - 980 630 495
Código da certidão permanente: 2557-7100-0601

Representada por: *Alexandre Manuel Matias Ramos*, representante.

Crédito Agrícola Seguros, Companhia de Seguros de Ramos Reais, SA:

Rua de Campolide, 372 - 3.º Dt.º. (Edifício Bloom) 1070-040 Lisboa
NIPC - 503 384 089

Representada por: *José Carlos Ferreira Proença*, mandatário.

Prevoir Vie - Groupe Prevoir SA (Sucursal):

Rua Júlio Dinis, 826 - 2.º 4050-322 Porto
NIPC - 980 132 657

Representada por: *José Carlos Ferreira Proença*, mandatário.

Atradius Crédito y Caución, SA de Seguros y Reaseguros (Sucursal em Portugal):

Av. da Liberdade, 245 - 3.º C 1250-143 Lisboa
NIPC - 980 149 959

Representada por: *José Carlos Ferreira Proença*, mandatário.

COSEC - Companhia de Seguro de Créditos, SA:

Avenida da Liberdade, 249 - 6.º 1250-143 Lisboa
NIPC - 500 726 000

Representada por: *José Carlos Ferreira Proença*, mandatário.

Crédito Agrícola Vida - Companhia de Seguros, SA:

Rua de Campolide, 372 - 5.º Esq. 1070-040 Lisboa
NIPC - 504 405 489

Representada por: *José Carlos Ferreira Proença*, mandatário.

Inter Partner Assistance, SA - Sucursal em Portugal:

Avenida da Liberdade, 38 - 7.º 1269-069 Lisboa
NIPC - 980 055 563

Representada por: *José Carlos Ferreira Proença*, mandatário.

Real Vida Seguros, SA:

Avenida de França, 316 - 5.º - Edifício Capitólio 4050-276 Porto
NIPC - 502 245 140

Representada por: *José Carlos Ferreira Proença*, mandatário.

Una Seguros, SA:
Avenida de Berna, 24-D 1069-170 - Lisboa
NIPC - 502 661 321

Representada por: *José Carlos Ferreira Proença*, mandatário.

Una Seguros Vida, SA:

Avenida de Berna, 24-D 1069-170 - Lisboa
NIPC - 502 661 313

Representada por: *José Carlos Ferreira Proença*, mandatário.

Victoria - Seguros, SA:

Avenida da Liberdade, 200 1250-147 Lisboa
NIPC - 506 333 027
Código da certidão permanente: 3004-7153-1271

Representada por: *Francisco Xavier Mendonça de Moraes Sarmiento Campilho*, procurador.

Victoria - Seguros de Vida, SA:

Avenida da Liberdade, 200 1250-147 Lisboa
NIPC - 502 821 060
Código da certidão permanente: 0343-3537-7403

Representada por: *Francisco Xavier Mendonça de Moraes Sarmiento Campilho*, procurador.

Compagnie Française D'assurance pour le Commerce Exterieur - Sucursal em Portugal:

Avenida José Malhoa, 16-B - 7.º Piso - Fração B1 Edifício Europa 1070-159 Lisboa
NIPC - 980 204 208

Representada por: *José Carlos Ferreira Proença*, mandatário.

Compañia Española de Seguros de Crédito a la Exportation Sociedade Anónima Acompañia Seguros Y Reaseguros - Sucursal em Portugal:

Avenida Duque de Ávila, 46 - 1.º A 1050-083 Lisboa
NIPC - 980 265 843

Representada por: *Rita da Silva Eusébio Nunes de Lacerda Vasconcelos Guimarães*, mandatária.

Metlife Europe Dac - Sucursal em Portugal:

Avenida da Liberdade, 36 - 2.º 1269-047 Lisboa
NIPC - 980 479 436
Código da certidão permanente: 5343-3156-8772

Representada por: *Óscar Herencia Rodrigo*, representante.

Arag Se - Sucursal em Portugal:

Rua Julieta Ferrão, 10 - 13.º-A 1600-131 Lisboa
NIPC - 980 256 283

Representada por: *José Carlos Ferreira Proença*, mandatário.

Popular Seguros - Companhia de Seguros, SA:

Rua Ramalho Ortigão, 51 1099-090 Lisboa
NIPC - 507 592 034
Código da certidão permanente: 2355-4833-2032

Representada por: *Nuno Miguel Frias Costa*, administrador.

Manuela Vieira Marinho, administradora.

Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida, SA:

Rua da Mesquita, 6 - Torre A 1070-238 Lisboa
NIPC - 505297213
Código da certidão permanente: 7072-1034-2614

Representada por: *Nuno Miguel Frias Costa*, administrador.

Maria Cristina Machado Beirão Reis de Melo Antunes, administradora

Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA:

Rua Andrade Corvo, 32 - 1069-014 Lisboa
NIPC - 500 069 514

Representada por: *Luis Carlos Melo Antunes Ferreira*, mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Avenida Almirante Reis, 133 - 5.º Dt.º 1150-015 Lisboa
NIPC - 500 952 205

Representada por: *Carlos Alberto Marques*, presidente direção.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, 2.º vice-presidente direção.

SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

Rua Prof. Fernando da Fonseca, 16 1600-618 Lisboa
NIPC - 502 326 956

Representado por: *António Carlos Videira dos Santos*, membro da direção.

Elisabete Dourado da Silva Lima, membro da direção.

SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins:

Rua do Breiner, 259 - 1.º 4050-126 Porto
NIPC - 501 081 674

Representado por: *Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, legal representante.

Francisco José Fonseca Lima Andrade Tártaro, legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, legal representante.

Depositado em 22 de maio de 2020, a fl. 123 do livro n.º 12, com o n.º 75/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo contrato coletivo mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2019.

1- Quadros superiores

Coordenador geral de serviços (serviços administrativos)
Diretor coordenador - D1 (técnicos de gestão)
Diretor - D3 e D2 (técnicos de gestão)
Diretor (técnicos de saúde)
Gestor (técnicos de saúde)
Subdiretor - D4 (técnicos de gestão)
Técnico especialista - T1 e T2 (técnicos de gestão)
Técnico de saúde especialista (técnicos de saúde)
Técnico de saúde - níveis III e II (técnicos de saúde)
Técnico de saúde - nível I (técnicos de saúde)
Técnico de segurança e saúde no trabalho - nível II e nível I (segurança e saúde no trabalho)
Técnico II e I - T3 e T4 (técnicos de gestão)
Técnico - T5 (técnicos de gestão)

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Gestor de serviços administrativos (serviços administrativos)
Gestor de serviços gerais (serviços gerais)
Técnico-adjunto - T6 (técnicos de gestão)

2.2- Técnicos de produção e outros

Chefe de cozinha (cozinha e restauração)
Técnico de manutenção - chefe (serviços técnicos de manutenção)

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Técnico de restauração - chefe (cozinha e restauração)

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar de ação médica especialista (auxiliares de ação médica)

Auxiliar de ação médica - níveis III e II (auxiliares de ação médica)

Auxiliar de serviços gerais - nível III (serviços gerais)

Cozinheiro - níveis III e II (cozinha e restauração)

Ecónomo - níveis II e I (economato)

Motorista (serviços gerais)

Técnico administrativo - níveis III e II (serviços administrativos)

Técnico administrativo/técnico de secretariado - nível I (serviços administrativos)

Técnico de restauração - nível II (cozinha e restauração)

Técnico de segurança - níveis II e I (segurança)

4.2- Produção

Técnico de manutenção - níveis II e I (serviços técnicos de manutenção)

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Auxiliar de ação médica - nível I

Auxiliar de serviços gerais - níveis II e I (serviços gerais)

5.4- Outros

Cozinheiro I (cozinha e restauração)

Técnico de restauração - nível I (cozinha e restauração)

A - Estagiário

Técnico estagiário (técnicos de gestão)

Acordo de empresa entre a Parques de Sintra - Monte da Lua, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019.

1- Quadros superiores

Coordenador

Diretor

Técnicos superiores de educação, promoção e comunicação

Técnicos superiores de engenharia e arquitetura

Técnicos superiores de museologia e conservação do património

Técnicos superiores de organização e gestão

Técnicos superiores juristas

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe de equipa

Equitador

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Técnicos administrativos

Técnicos profissionais

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Técnicos de serviço de atendimento

5.2- Produção

Técnicos de manutenção do edificado

Técnicos de manutenção do património natural

Acordo de empresa entre a CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de novembro de 2019.

1- Quadros superiores

Coordenador

Diretor

Responsável técnico

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Supervisor geral

Técnico especializado

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Supervisor operacional

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente especializado

Fiscal especializado

Supervisor

Técnico especializado suporte

Técnico

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Administrativo
Assistente
Auxiliar especializado

5.3- Produção

Operador

5.4- Outros

Fiscal

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar
Auxiliar geral

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Oficiais de Justiça (SOJ) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de dezembro de 2019 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Carlos Manuel de Almeida Luís.

Secretário - Elias Lopes Marçal.

Tesoureiro - Maria Teresa Rodrigues.

Vogal - Joaquim Manuel Aparício Silva.

Vogal - Gabriela Maria Carvalho Abreu.

Vogal - Maria Teresa Bernardo.

Vogal - Maria Eufémia Ferreira.

Vogal - Maria de Fátima Almeida.

Vogal - Ricardo da Silva Viana.

Vogal - Elsa Maria Fonseca Carrapatoso.

Vogal - Paulo Jorge de Oliveira Jacinto.

Suplente - José Filipe Silva.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

AIT - Associação dos Industriais de Tomate - Cancelamento

Por sentença proferida em 24 de janeiro de 2020 e transitada em julgado em 2 de março de 2020, no âmbito do processo n.º 24278/19.7T8LSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 1, movido pelo Ministério Público contra a AIT - Associação dos Industriais de Tomate, foi declarada ao abrigo

do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da referida associação de empregadores, por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 8 de dezembro de 2009.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da AIT - Associação dos Industriais de Tomate, efetuado em 24 de julho de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2020, foi publicado o aviso de cancelamento do registo dos estatutos da AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins, com inexactidão pelo que, assim se retifica:

Na página 1766 onde se lê:

«Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 30 de janeiro de 2020, foi deliberada a extinção voluntária da AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins, enquanto associação de empregadores.

(...»

Deve ler-se:

«Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 31 de janeiro de 2020, foi deliberada a extinção voluntária da AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins, enquanto associação de empregadores.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins, efetuado em 12 de dezembro de 1988, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.»

II - DIREÇÃO

Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de abril de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - Manuel Joaquim Reis Campos, em representação da associada SORI - Sociedade de Reabilitação de Imóveis, SA.

Vice-presidente - Ricardo António Pedrosa Gomes, em representação da associada SETH - Sociedade de Empreitadas e Trabalhos Hidráulicos, SA.

Vice-presidente - Joaquim António Flores Ferreira dos Santos, em representação da associada JFS - Sociedade de Construções Joaquim F. Santos, L.^{da}

Secretário-tesoureiro - Carlos Alberto Freitas Couto, em representação da associada Construções Gabriel A. S. Couto, SA.

Vogais:

António Carlos Fernandes Rodrigues, em representação da associada Casais - Engenharia e Construção, SA.

Rui Manuel Santos Marques, em representação da associada Rui Marques - Montagens Eléctricas, L.^{da}

Manuel Maria Calainho de Azevedo Teixeira Duarte, em representação da associada Teixeira Duarte - Engenharia e Construções, SA.

Vítor Manuel Canas Cardoso, em representação da associada Tecnovia - Sociedade de Empreitadas, SA.

António José Parreira Afonso, em representação da associada Rolear.On - Soluções de Engenharia, SA.

Suplentes:

João Guilherme Montenegro Ramos Bastos, em representação da associada Cunha Bastos, L.^{da}

Nelson Pedro Santos Coelho, em representação da associada MARSILOP - Sociedade de Empreitadas, SA.

Elias Manuel Santos Rosa, em representação da associada ETERMAR - Engenharia e Construção, SA.

Alberto Joaquim Moinhos da Costa, em representação da associada Moinhos Água e Ambiente, L.^{da}

Carlos José Batarda Rodriguez Ramos, em representação da associada HCI - Construções, SA.

Ricardo Jorge Barbosa dos Santos, em representação da associada RIELZA - Técnica Construções Douro, L.^{da}

Cláudia Patrícia Oliveira Pinho, em representação da associada Construções Carlos Pinho, L.^{da}

António Alberto Moura Simões, em representação da associada António Simões & Simões, L.^{da}

Fernando José Cunha Moreira, em representação da associada EXPOFORMA - Design Espaços Construções, SA.

Associação Nacional de Entidades Formadoras (ANEF) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de janeiro de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - Anglo Europeu L.^{da}, representada por Rui Murta.

Vice-presidente - Go Ahead L.^{da}, representada por Duarte Murta.

Vice-presidente - Up Skills L.^{da}, representada por João Sérvulo Correia.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Penalva do Castelo - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viseu) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de maio de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Penalva do Castelo.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua versão actual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 7 de setembro de 2020 realizar-se na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Penalva do Castelo.

Morada: Avenida Castendo, n.º 1, 3550-185 Penalva do Castelo.»

Helenos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de maio de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Helenos, SA:

«Nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, convocam-se todos os colaboradores a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Assim, informa-se que a eleição irá decorrer no dia 26 de agosto de 2020, nas instalações da empresa Helenos, SA.»

(Seguem as assinaturas de 66 trabalhadores).

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

BAMISO - Produção e Serviços Energéticos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa BAMISO - Produção e Serviços Energéticos, SA, realizada em 7 de maio de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2020.

Efetivos:

António Miguel da Conceição Oliveira.

Suplentes:

Marcos Dinis Faria Abreu e Sousa.

Registado em 26 de maio de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 21, a fl. 145 do livro n.º 1.

Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L.ª, realizada em 7 de maio de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2020.

Efetivos:

Jorge Paulo Jesus Vaz.

Paulo Jorge Pinto Valente da Silva.

Suplentes:

Paulo Ruivo Matos.

Maria Lúcia Barbosa de Castro.

Registado em 26 de maio de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 22, a fl. 145 do livro n.º 1.