

Acordo Coletivo ente a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros - Alteração salarial e outras.

Acordo coletivo de trabalho celebrado entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, o Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal (SISEP) e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019.

A Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, o Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal (SISEP) e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS), outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, acordam alterar o referido acordo coletivo de trabalho nos termos seguintes:

Artigo 1.º

As partes acordam na revisão das cláusulas 1.^a, 3.^a, 16.^a, 19.^a, 25.^a, 35.^a, 36.^a, 37.^a, 38.^a, 51.^a, 52.^a e 56.^a e do anexo III do acordo coletivo de trabalho do grupo Fidelidade, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, e, ainda, no aditamento de uma nova cláusula 37.^a-A, nos termos que se seguem:

Cláusula 1.^a**(Âmbito pessoal e geográfico)**

1- [...]

2- [...]

3 - Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente ACT, até ao termo da respetiva vigência, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou de qualquer uma das suas revisões, ou após a entrada em vigor do respetivo contrato de trabalho, se posterior.

4 - São empresas subscritoras do presente ACT a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA, a Multicare - Seguros de Saúde, SA, a Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA, a Via Direta - Companhia de Seguros, SA e a Companhia Portuguesa de Resseguros, SA, doravante «empresas subscritoras», com um universo de cerca de 3603 trabalhadores, que desenvolvem atividade no setor segurador.

5 - [Anterior número 4.]

Cláusula 3.^a**(Cessação)**

1 - [...]

2 - [...]

3 - [...]

4 - [...]

5 - Após a caducidade do presente ACT e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos já produzidos por este ACT nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

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

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) Retribuição do trabalho por turnos (cláusula 30.^a);j) Apoio escolar e pré-escolar (cláusula 51.^a).

Cláusula 16.^a**(Teletrabalho)**

- 1- [...]
- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]
- 6- [...]
- 7- [...]
- 8- [...]

9 - Os normativos internos a instituir na empresa sobre esta matéria serão dados a conhecer aos sindicatos outorgantes, antes da respetiva entrada em vigor.

Cláusula 19.^a**(Formação profissional)**

- 1- [...]
- 2 - [...]

3 - Cada trabalhador tem direito, em cada ano completo de prestação efetiva de serviço, ao número mínimo de horas de formação legalmente previstas, atualmente 40 horas, sendo a fração de ano de prestação efetiva de trabalho calculada na proporção.

- 4 - [...]
- 5- [...]
- 6 - [...]
- 7- [...]

Cláusula 25.^a**(Regras sobre a retribuição)**

- 1 - [...]

2 - Sempre que a tabela salarial do anexo III seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou o seu grupo salarial.

3 - Ressalvadas as situações expressamente excecionadas no presente ACT e, bem assim, as prestações cuja natureza não seja absorvível ou que assim tenham acordado as partes, as remunerações cujo pagamento não decorra obrigatoriamente desta convenção, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

- 4- *[Anterior número 2.]*

Cláusula 35.^a**(Pagamento de despesas de deslocação em serviço em Portugal)**

- 1- [...]

- a) Diária completa: 80,00 €;
- b) Refeição principal: 13,50 €;
- c) Dormida e pequeno-almoço: 66,50 €.

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

Cláusula 36.^a**(Pagamento de despesas de deslocação em serviço no estrangeiro)**

1 - Nas deslocações ao estrangeiro, a empresa, sempre que não assuma diretamente o pagamento das despesas, atribuirá ajuda de custo diária no valor de 154,00 €.

2 - [...]

3 - [...]

Cláusula 37.^a**(Férias)**

1 - [...]

2 - [...]

3 - No ano de cessação do 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.

Cláusula 37.^a-A**(Faltas)**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de:
- i) Descendente ou afim no 1.º grau na linha reta - Até 20 dias consecutivos;
 - ii) Cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, nos termos da lei - Até 5 dias consecutivos;
 - iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 dias consecutivos.
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
- g) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- j) As demais que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 38.^a**(Interrupção do período de férias)**

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

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

- b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 37.^a-A, número 2, alínea b), pelo período máximo aí previsto;
- c) 2 dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;
- d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
- e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
- f) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- g) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

2 - 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.

3 - Terminados os períodos de interrupção referidos no número 1, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 51.^a

(Apoio escolar e pré-escolar)

- 1- [...]
- 2- [...]

- a) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 50,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 80,00 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico (7.º a 9.º ano) e ensino secundário (10.º a 12.º ano): 120,00 €;
- d) Licenciatura e mestrado integrado, até ao limite de 25 anos de idade do educando: 120,00 €.

3- Os trabalhadores ao serviço efetivo, e, bem assim, aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, que frequentem creches, infantários ou estabelecimento de educação pré-escolar, nos termos definidos na lei, beneficiarão de comparticipação anual de 120,00 €.

[...]

Cláusula 52.^a

(Atividade sindical)

- 1- [...]
- 2- [...]
- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...];
- h) [...];
- i) [...];

j) Os delegados sindicais beneficiam da proteção prevista na lei, incluindo crédito de cada delegado de cinco horas por mês para exercício das suas funções ou, fazendo parte de comissão intersindical, de oito horas por mês.

3- [...]

Cláusula 56.^a

(Condições do plano de pensões)

- 1- [...]
- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]
- 6- [...]
- 7- [...]

8 - Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma e desde que tenha uma permanência na empresa igual ou superior a 3 anos, terá direito a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um veículo de financiamento, com ou sem capital garantido, à escolha do trabalhador, em seu nome individual ou associado à sua nova entidade patronal. Se o trabalhador não escolher nenhum veículo de destino dentro do prazo que lhe seja indicado pela empresa ou pela entidade gestora do produto em que o montante esteja investido, o valor dos direitos adquiridos do trabalhador será transferido para um produto acordado entre a empresa e a referida entidade gestora.

9- [...]
10- [...]
11- [...]
12- [...]
13- [...]
14- [...]

ANEXO III

(Tabela salarial e subsídio de refeição)

A - Tabelas salariais para 2022, 2023 e 2024

- Relativamente ao ano de 2022, aplicar-se-á a seguinte tabela salarial, com efeitos a 1 de janeiro de 2022, sem que ocorram absorções nos termos da cláusula 25.^a, número 3, do presente ACT

Tabela salarial 2022		
Grupo salarial («GS»)	Valor mínimo obrigatório	% aumento
GS7	2 089,90 €	0,80 %
GS6	1 656,15 €	0,80 %
GS5	1 234,50 €	1,60 %
GS4	1 151,15 €	1,60 %
GS3	1 053,25 €	1,60 %
GS2	921,00 €	1,60 %
GS1	733,50 €	1,60 %

- Relativamente aos anos de 2023 e 2024, a tabela salarial supra será sucessivamente revista, com referência a 1 de janeiro de cada um desses anos, nos seguintes termos, consoante o grupo salarial («GS») em causa:

- i) Para os GS6 e GS7: Atualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro;
- ii) Para os demais grupos salariais: Atualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro, acrescido de 0,2 %.

B - Subsídio de refeição (cláusula 26.^a)

Subsídio diário de refeição, para:

- 2022: 11,30 €;
- 2023: 11,40 €;
- 2024: 11,50 €.

As referidas revisões do subsídio de refeição serão aplicadas com referência a 1 de janeiro de cada ano.

Artigo 2.º

1 - A presente revisão abrange 5 empregadores num universo de cerca de 3603 trabalhadores.

2 - Ressalvadas as tabelas salariais e o subsídio de refeição, que entrarão em vigor nas datas estabelecidas no anexo III, as demais alterações constantes da presente revisão do ACT entrarão em vigor no primeiro dia do mês subsequente ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 6 de abril de 2022.

Pela Fidelidade - Companhia de Seguros, SA:

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Maria da Conceição Marques Chambel, na qualidade de mandatária.

Pela MULTICARE - Seguros de Saúde, SA:

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Maria da Conceição Marques Chambel, na qualidade de mandatária.

Pela Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA:

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Maria da Conceição Marques Chambel, na qualidade de mandatária.

Pela Via Directa - Companhia de Seguros, SA:

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Maria da Conceição Marques Chambel, na qualidade de mandatária.

Pela Companhia Portuguesa de Resseguros SA:

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Maria da Conceição Marques Chambel, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de mandatário.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de mandatário.

Carmen Maria Nunes Carraça, na qualidade de mandatária.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Elizabete Dourado da Silva Lima, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção e mandatária.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção e mandatário.

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e mandatário.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária-advogada.

Depositado em 26 de abril de 2022, a fl. 186 do livro n.º 12, com o n.º 80/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
(Publicado no BTE., n.º 17, de 08/05/2022).