

REVISÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO

Propostas do SINAPSA versus acordo APS/STAS/SISEP

Matérias comparativas: Duração do Trabalho e Organização de Horários e Mobilidades Geográfica e Funcional

Proposta do SINAPSA

1. O período normal de trabalho tem a duração de 35 horas semanais e de 7 diárias, distribuídas de 2.^a a 6.^a feira, observando-se 2 dias de descanso semanal consecutivos.
2. Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8 horas nem termo após as 20 horas, nem mais que sete horas diárias, excepto, quanto às horas de início e termo, para a realização de trabalho por turnos.
3. Os tipos de horários praticáveis na actividade seguradora, nos termos que forem fixados por cada empresa, são os seguintes:
 - a) Horário de referência – aquele que é compreendido entre as 8H45 e as 12H45; e entre as 13H45 e as 16H45, de segunda a sexta-feira.
 - b) Horário fixo – aquele em que as horas de início e termo da prestação de trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixas e comuns à generalidade dos trabalhadores.
 - c) Horário flexível – aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo da prestação de trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador.
 - d) Horários 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 nocturno.
4. O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas horas.
5. Entre dois períodos diários de trabalho haverá, no mínimo, um intervalo com a duração de 12 horas.
6. Os trabalhadores que prestem serviço em atendimento telefónico, observarão uma pausa de quinze minutos, por cada período de duas horas de trabalho.
7. Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverão, no mínimo, mediar quarenta e cinco minutos.
8. Na alteração e fixação de horários de trabalho com carácter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

Acordo APS/STAS/SISEP

1. A duração do trabalho semanal é de trinta e cinco horas, em termos médios, prestado em princípio todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, de acordo com o regime de adaptabilidade previsto no Código do Trabalho, fixando-se o período de referência em 6 meses.
2. Os tipos de horários praticáveis na actividade seguradora, nos termos que forem fixados por cada empresa são, entre outros, os seguintes:
 - a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e estão compreendidos normalmente para a generalidade dos trabalhadores entre as 8:00 e as 20:00;
 - b) Horário flexível - aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
 - c) Horário por turnos – aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho nocturno;
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 do trabalhador.
5. Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverão, no mínimo, mediar quarenta e cinco minutos, acrescido de quinze minutos de tolerância.
6. Na alteração e fixação de horário de trabalho com carácter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

Proposta do SINAPSA

1. O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou localidade onde reside.
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 kms, contados a partir da sua residência permanente.
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. A transferência será sempre precedida de audição dos delegados sindicais.
5. Fora das situações de transferência dentro do mesmo município ou de local de residência, 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 colectivos, se os houver, dentro de horários compatíveis, condições de conforto e tempo aceitáveis.
6. Em caso de mudança de local que obrigue a mudança de residência, a empresa custeará todas as despesas feitas pelo trabalhador, relativas a si e ao seu agregado familiar, directa ou indirectamente resultantes da mudança de localidade, excepto quando ela for a pedido do trabalhador.

Mobilidade Geográfica

Acordo APS/STAS/SISEP

1. O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou área metropolitana quando esta esteja constituída.
2. Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 kms à que já percorre no trajecto entre a sua residência permanente e o local de trabalho.
3. O empregador pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.
4. Fora das situações de transferência dentro do mesmo município, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes colectivos, se os houver, dentro de horários compatíveis, condições de conforto e tempo aceitáveis.

Proposta do SINAPSA

1. O empregador pode, quando a necessidade da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada ou inerente ao grupo profissional a que pertence, por período não superior a seis meses, e não pode implicar modificação do estatuto profissional do trabalhador.
2. Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, se necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
3. A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocinio de duração não superior a quatro meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado efectivo e aquele que seja devido pelas funções que passa a exercer.
4. O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocinio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.
5. Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCT tinham direito ao suplemento devido por exercício de funções externas, mantêm-no, ainda que sejam transferidos para outra função.
6. O disposto no número anterior deixa de ter aplicação se o trabalhador for promovido a categoria ou nível salarial a que corresponda ordenado base igual ou superior ao ordenado base acrescido do suplemento que recebia na situação anterior.
7. Todas as alterações previstas nesta cláusula, serão precedidas de audição dos delegados sindicais e de acordo escrito do trabalhador.
8. Quando da transferência resulte mudança de categoria, esta só poderá ser feita para categoria de ordenado base igual ou superior ao daquela em que estava classificado.

Mobilidade Funcional

Acordo APS/STAS/SISEP

1. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade 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 carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar um ano.
3. Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
4. A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocinio de duração não superior a oito meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre o seu vencimento mensal efectivo e aquele que seja devido pelas funções que passa a exercer.
5. O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocinio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.