

## Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duzentas e oitenta empresas e cinco mil trabalhadores.

Lisboa, 20 de maio de 2018.

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

*Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de julho de 2018, a fl. 56 do livro n.º 12, com o n.º 99/2018, 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 Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### (Âmbito pessoal)

1- Este acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas que o subscrevem, no âmbito do sector de actividade seguradora, e, por outro lado, os trabalhadores e as trabalhadoras a ela vinculados(as) por contrato de trabalho representados(as) pelos sindicatos outorgantes, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores e as ex-trabalhadoras das empresas cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são especifica e expressamente atribuídos neste ACT.

2- O ACT abrange 7 empregadores, nomeadamente a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, a Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA, a Ageas Portugal Services, ACE, Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA, Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA e Ocidental - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA, num universo de cerca de 1285 trabalhadores e trabalhadoras.

##### Cláusula 2.ª

###### (Âmbito territorial)

O presente ACT aplica-se aos estabelecimentos das empresas sítos no território nacional e em todas as áreas em que as empresas exerçam a sua actividade.

##### Cláusula 3.ª

###### (Vigência)

1- O presente ACT entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efectuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Havendo denúncia do presente ACT, quer parcial quer global, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando todas as fases processuais admissíveis legalmente.

4- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.

5- A falta de adesão à arbitragem voluntária, por parte do(a) requerido(a), mantém em vigor a presente convenção enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6- O disposto no número anterior não se aplica quando o(a) requerente não chegue a acordo quanto à indicação do árbitro de parte nos termos do disposto do número 4 do anexo I.

7- O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder o prazo de 18 meses.

8- Para os efeitos previstos nos números 4 e 5 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

9- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, em caso de cessação do presente ACT manter-se-ão, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- (a) Promoções (cláusula 7.ª);
- (b) Prémio de progressão salarial pela antiguidade (cláusula 8.ª);
- (c) Duração das férias (cláusula 24.ª);
- (d) Dispensas no Natal e Páscoa (cláusula 27.ª);
- (e) Subsídio de refeição (cláusula 39.ª);
- (f) Complemento de subsídio de doença (cláusula 45.ª);
- (g) Seguros de saúde e vida (cláusula 46.ª e 47.ª);
- (h) Plano Individual de Reforma (cláusula 51.ª).

## CAPÍTULO II

### Enquadramento e formação profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Classificação profissional)

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores e as trabalhadoras abrangidos(as) pelo ACT tendo em conta as funções que cada um(a) efectivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo II do presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adoptará como referência as categorias profissionais constantes do anexo II, bem como os respectivos níveis salariais.

3- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores e aos sindicatos, até 15 de fevereiro de cada ano, a ocorrência de eventuais alterações no ano civil transacto à listagem interna de funções existentes na empresa, caso as mesmas se tenham verificado.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador e da trabalhadora.

5- As remunerações cujo pagamento não decorra obrigatoriamente do presente ACT, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Avaliação de desempenho)

1- O empregador deverá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspectos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador e da trabalhadora dos critérios subjacentes à avaliação e dos objectivos individuais, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador e da trabalhadora da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objectivos e da periodicidade com que a monitorização é efectuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser impar, equilibrada e composta por 3 a 5 elementos.

3- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e da trabalhadora e a sua satisfação e adequação profissional.

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

5- A comissão de recurso, prevista na alínea c), do número 2, integrará um(a) representante eleito(a) especificamen-

te pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras para esse efeito por períodos de duração igual ao mandato da comissão de trabalhadores e, se possível, coincidentes com o mesmo. O trabalhador e a trabalhadora recorrente terá a faculdade de ser ouvido(a) pela comissão de recurso.

6- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Estágios de ingresso)

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico(a) e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efectivo no empregador.

2- O nível mínimo salarial dos trabalhadores e das trabalhadoras em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam.

3- 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.

4- Os trabalhadores e as trabalhadoras que já tenham prestado serviço no sector segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos(as) pelo regime constante dos números anteriores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Promoções)

1- As promoções facultativas e obrigatórias assentam nos critérios da experiência na categoria e na actividade profissional e na avaliação de desempenho.

2- A promoção obrigatória entre níveis salariais será feita do seguinte modo:

a) Os(as) assistentes operacionais serão promovidos(as):

i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;

ii) Do grau II para o grau III ao fim de 5 anos de permanência no grau II.

b) Os(as) especialistas operacionais serão promovidos(as):

i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;

ii) Do grau II para o grau III ao fim de 4 anos de permanência no grau II;

iii) Do grau III para o grau IV ao fim de 5 anos de permanência no grau III.

c) Os(as) técnicos(as) serão promovidos:

i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;

ii) Do grau II para o grau III ao fim de 4 anos de permanência no grau II;

iii) Do grau III para o grau IV ao fim de 5 anos de permanência no grau III.

3- As promoções produzem efeitos com referência ao

primeiro dia do mês seguinte à ocorrência do facto que as determina e ficam dependentes da verificação dos seguintes critérios:

a) Inexistência de avaliações de desempenho negativas no período que antecede o momento em que se verificaria a promoção, ressalvado o disposto no número 4 infra;

b) Ausência de promoção ou alteração funcional para categoria ou nível superiores no período que antecede o momento em que se verificaria a promoção mencionada nas alíneas a), b) e c) do número anterior.

4- A existência de uma avaliação de desempenho negativa no ano que antecede o momento da promoção não impede que esta se concretize se a média das avaliações em todo o período de permanência no grau de origem for positiva.

5- Ressalvada a situação prevista no número anterior, a existência de avaliação de desempenho negativa em determinado ano, incluindo o ano que antecede o momento da promoção (se a média se mostrar negativa), implica que o mesmo não releve para a contagem dos períodos referidos no número 2, contagem essa que se suspende nesse(s) ano(s).

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Prémio de progressão salarial pela antiguidade)

1- A partir dos 12 anos de antiguidade em qualquer das empresas subscritoras do presente ACT e até que completem 32 anos de antiguidade nas mesmas, os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito a uma progressão salarial, por cada 4 anos de serviço, no valor de 3 %, calculado pelo nível 5 da tabela salarial.

2- O aumento referido no número anterior produz efeitos com referência ao mês seguinte àquele em que se completa o aniversário do trabalhador ou da trabalhadora em qualquer das empresas subscritoras do presente ACT.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Limites às promoções e prémios de progressão decorrentes da margem livre)

1- Sempre que a retribuição efectiva do trabalhador e da trabalhadora se mostre superior ao valor mínimo do nível salarial previsto para a sua categoria profissional até ao limite de 10 % inclusive (margem livre até 10 %), os aumentos decorrentes da cláusula 7.<sup>a</sup> (Promoções obrigatórias) e da cláusula 8.<sup>a</sup> (Prémio de progressão salarial pela antiguidade) serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 25 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efectivo correspondente a um mínimo de 75 % do valor do aumento devido.

2- Sempre que a retribuição efectiva do trabalhador e da trabalhadora se mostre superior ao valor mínimo do nível salarial previsto para a sua categoria profissional em percentual superior a 10 % e (margem livre superior a 10 %), os aumentos decorrentes da cláusula 7.<sup>a</sup> (Promoções obrigatórias) e da cláusula 8.<sup>a</sup> (Prémio de progressão salarial pela antiguidade) serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 75 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efectivo correspondente a um mínimo de 25 % do valor do aumento devido.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais de formação profissional)

1- Com o objectivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores e das trabalhadoras na empresa, 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 e das trabalhadoras;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e da trabalhadora e para a eficácia e produtividade do empregador;

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 actividade seguradora;

e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores e trabalhadoras.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador ou pela trabalhadora ou estar relacionada com a actividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador ou trabalhadora tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador ou da trabalhadora.

7- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

8- O trabalhador ou trabalhadora pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de acções de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado(a) no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

9- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos(às) delegados(as) sindicais.

### CAPÍTULO III

#### Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### (Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador ou trabalhadora para outro local de trabalho desde que essa mudança não o(a) obrigue a percorrer distância superior a 40 kms à que já percorre no trajecto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- O empregador pode, ainda, transferir o trabalhador ou trabalhadora para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador ou trabalhadora presta serviço.

3- O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos(as) respectivos(as) delegados(as) sindicais se estiverem envolvidos(as) trabalhadores ou trabalhadoras sindicalizados(as), em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de actividade do empregador ou de estabelecimento deste.

4- O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes colectivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, excepto no caso de:

a) a transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) a transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes colectivos.

5- Em caso de transferência do trabalhador ou trabalhadora que o(a) obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador ou da trabalhadora e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, excepto quando a mudança for a pedido do trabalhador ou da trabalhadora.

6- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número 1 da presente cláusula, o trabalhador ou a trabalhadora pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### (Mobilidade funcional temporária e definitiva)

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

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 uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável en-

quanto se mantiverem os motivos do empregador que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador ou à trabalhadora, sempre que necessário, 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 tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador ou a trabalhadora terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efectiva e aquela que seja devida 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 tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador ou trabalhadora à situação anterior.

6- Os trabalhadores ou as trabalhadoras que à data de entrada em vigor deste ACT tenham direito a suplemento devido por exercício das suas funções, mantêm-no, ainda que sejam transferidos(as) para outra função, considerando-se esse suplemento para determinação da remuneração devido pelas funções que passa a exercer.

7- O disposto no número anterior deixa de ter aplicação se o trabalhador ou trabalhadora for promovido(a) a categoria ou nível salarial a que corresponda retribuição base, ou a retribuição base e suplementos, igual ou superior ou a retribuição base acrescida do suplemento que recebia na situação anterior.

8- Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria superior, excepto nos casos previstos na lei.

9- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador ou da trabalhadora e serão precedidas de audição dos(as) respectivos(as) delegados(as) sindicais relativamente a trabalhadores ou trabalhadoras sindicalizados(as).

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### (Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador ou trabalhadora 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 ou trabalhadora e o empregador, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos(as), um(a) indicado(a) pelo trabalhador ou trabalhadora, outro(a) pelo empregador e o(a) terceiro(a), que presidirá, escolhido(a) pelos(as) outros(as) dois(duas), ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação 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 disponível compatível, o qual deverá ser procurado acti-



vamente no menor período possível, efectivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador ou trabalhadora transferido(a) manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido(a), sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Interinidade de funções)

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

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador ou trabalhadora interino(a), devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador ou trabalhadora substituído(a) se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador ou trabalhadora interino(a) 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 ou da trabalhadora substituído(a).

4- Em qualquer hipótese, se o(a) interino(a) permanecer no exercício das funções do(a) substituído(a) 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 ou trabalhadora substituído(a), considerar-se-á que o trabalhador ou trabalhadora interino(a) foi definitivamente promovido(a) à categoria do(a) substituído(a).

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Trabalho a tempo parcial)

1- É permitido o trabalho a tempo parcial, o qual está sujeito à forma escrita.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador ou da trabalhadora.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade do trabalhador ou da trabalhadora regressar ao horário de trabalho a tempo completo.

4- O empregador deverá fornecer às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e das trabalhadoras informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Teletrabalho)

1- A actividade 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 ou trabalhadora anteriormente vinculado(a) 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, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador ou trabalhadora retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções do grupo de gestão, com excepção dos trabalhadores e das trabalhadoras com categoria de coordenador(a) de grau I, II e III, mesmo que os trabalhadores e as trabalhadoras não estejam na dependência hierárquica directa dos(as) titulares do órgão de administração da empresa, director(a)-geral ou equivalente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Cedência de trabalhadores(as) e pluralidade de empregadores)

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores ou trabalhadoras a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores ou trabalhadoras manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes ou, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3- Para efeitos da aplicação dos números 1 e 2 da presente cláusula, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições referidas naqueles números.

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

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

b) Indicação da actividade do trabalhador e da trabalhadora, do local e do período normal de trabalho;

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

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

cedência e respectiva duração.

6- O trabalhador ou trabalhadora cedido(a) fica sujeito(a) ao poder de direcção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

7- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **(Duração do trabalho e organização de horários)**

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem mais que 7 horas diárias, excepto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos, horários flexíveis e horários diferenciados, considerando-se como trabalho nocturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário de referência - aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira;

b) 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, tendencialmente, comuns à generalidade dos trabalhadores e das trabalhadoras;

c) 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 e da trabalhadora;

d) Horário diferenciado - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência;

e) Horário por turnos - aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores e trabalhadoras no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho nocturno.

4- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador e da trabalhadora, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho nocturno.

5- 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.

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

7- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral, deverão ser comunicadas, por escrito, à comis-

são de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos(às) delegados(as) sindicais.

8- Sempre que um trabalhador ou trabalhadora 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.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **(Isenção de horário de trabalho)**

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores e as trabalhadoras cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os(as) que integrem os grupos profissionais técnico e de gestão e os trabalhadores e trabalhadoras com categoria de especialista operacional.

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

3- Os trabalhadores e as trabalhadoras isentos(as) de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **(Tolerância de ponto)**

1- A título de tolerância, o trabalhador ou a trabalhadora 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 tem o limite de 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores ou às trabalhadoras sujeitos(as) ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **(Trabalho suplementar)**

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

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

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 62,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fracção desta e 87,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período nocturno;

c) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efectuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- O trabalhador ou trabalhadora que presta trabalho suple-

mentar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5- O trabalhador ou trabalhadora que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

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

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

3- No turno coincidente com o período nocturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores e as trabalhadoras que trabalhem em regime de turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos.

5- O trabalhador ou a trabalhadora só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os trabalhadores e as trabalhadoras que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal aos sábados e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

7- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período nocturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

8- Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

9- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho nocturno.

## CAPÍTULO IV

### Férias, faltas e interrupção do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de 3 dias úteis.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador e à trabalhadora, com início no ano anterior, o trabalhador ou trabalhadora tem direito às férias

nos termos previstos na lei e no número seguinte 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 da admissão, o trabalhador ou trabalhadora tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2, 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 25.<sup>a</sup>

##### (Interrupção do período de férias)

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

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

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

b) Cinco dias consecutivos por morte do(a) cônjuge, filhos(as), enteados(as), pais, sogros(as), padrastos ou madrastas, noras e genros do trabalhador ou trabalhadora;

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 aborto ou parto de nado-morto do(a) cônjuge do trabalhador ou da trabalhadora;

e) f) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

g) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;

h) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;

i) Licença por adopção, por todo o período de duração desta.

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

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente 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 26.<sup>a</sup>

**(Feriados)**

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

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 27.<sup>a</sup>

**(Dispensas de Natal e de Páscoa)**

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras estão dispensados(as) 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.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Licenças com retribuição)**

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

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

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

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

2- O disposto no número anterior depende da verificação pelo trabalhador ou trabalhadora das seguintes condições cumulativas:

a) Não ter dado mais do que cinco faltas justificadas no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença;

b) Inexistência de faltas injustificadas no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença;

c) Inexistência de sanções disciplinares, no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença, de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

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

4- Ao número de dias de licença com retribuição, serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador ou pela trabalhadora no ano civil anterior, com excepção das seguintes:

a) Faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o mesmo, a falta do dia anterior ao internamento e dos 30 dias subsequentes à alta hospitalar;

b) Faltas justificadas que decorram de acidente de trabalho;

c) Faltas dadas por morte de filhos(as), de cônjuge ou pessoa que viva em permanência com o trabalhador ou a trabalhadora em condições análogas às dos(as) cônjuges, de pais e de irmãos(ãs) do trabalhador e da trabalhadora; e

d) Faltas dadas no âmbito do exercício de actividade sindical nos termos previstos neste ACT.

5- No ano em que o trabalhador ou trabalhadora reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito à concessão de dias de licença com retribuição.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Ausência por aplicação de medida de coacção)**

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

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador ou trabalhadora impossibilitado(a) de prestar serviço com base em medida de coacção penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador ou trabalhadora disponível por um período mínimo de 4 (quatro) meses contado do início da aplicação de medida de coacção penal preventiva da liberdade.

4- Se o trabalhador ou trabalhadora for judicialmente condenado(a), 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.

5- 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 30.<sup>a</sup>

**(Apoio social ao agregado familiar do(a) trabalhador(a) sujeito a medida de coacção penal)**

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador ou trabalhadora sujeito(s) a medida de coacção impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste(a), apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

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

b) O trabalhador ou a trabalhadora não receba salário do



empregador há pelo menos três meses;

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

d) O agregado familiar do trabalhador ou da trabalhadora fique em situação de carência económica reconhecida pelo empregador;

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

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

3- O apoio será pago pelo empregador aos(às) beneficiários(as) 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 respectiva atribuição.

## CAPÍTULO V

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

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

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

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respectivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efectuada, 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 respectivo fabricante para reutilização das áreas afectadas.

5- Os trabalhadores e as trabalhadoras e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão

de segurança e saúde a realização de inspecções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afectar de imediato a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- No empregador poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores e das trabalhadoras, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade são indicados pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respectivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexistir na empresa aquela estrutura 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.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, 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 e as trabalhadoras com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores e das trabalhadoras 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;

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

5- A comissão de segurança reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar acta de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras 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 e as trabalhadoras serão, quando o solicitarem, submetidos(as) a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores ou às trabalhadoras com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores e às trabalhadoras com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador ou da trabalhadora:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.
- e) Prova de esforço;
- f) Citologia;
- g) PSA Eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores ou as trabalhadoras, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

## CAPÍTULO VI

### Actividade sindical

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Actividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados(as) sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os(as) delegados(as) sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado(a) e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

g) 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;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores(as) dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, têm direito a crédito de horas correspondente a cinco dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2- O número máximo de dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos com direito a crédito de horas, e a faltas justificadas sem limitação de número, é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores e trabalhadoras sindicalizados(as) no sindicato em causa.

3- Os sindicatos outorgantes do presente ACT podem conjuntamente requisitar, com remuneração mensal efectiva paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 trabalhadores(as), com um limite de dois(duas) dirigentes.

4- Para os efeitos do número anterior:

a) será considerado o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras dos empregadores outorgantes do presente ACT;

b) os sindicatos outorgantes do presente ACT deverão, mediante acordo, definir anualmente entre si os(as) dirigentes sindicais a requisitar, enviando, até 31 de outubro de cada ano, comunicação com a identificação dos(as) dirigentes sindicais requisitados(as) para o ano subsequente.

5- O regime previsto nesta cláusula não prejudica os demais direitos decorrentes da lei.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores(as) delegados(as) sindicais)

1- O(A) delegado(a) sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**(Quotização sindical)**

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

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respectivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VII

**Retribuição, seguros e outros abonos**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Classificação da retribuição)**

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) *Retribuição base mensal*: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador ou a trabalhadora;

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

c) *Retribuição efectiva mensal*: constituída pela retribuição base líquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador ou a trabalhadora tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) *Retribuição efectiva anual*: o somatório das retribuições efectivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador ou pela trabalhadora no mesmo ano civil.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Subsídio de refeição)**

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

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores e as trabalhadoras que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia excepto se se tratar de trabalhador ou trabalhadora a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador ou trabalhadora se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respectivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reem-

bolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador ou trabalhadora cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 19.<sup>a</sup>, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Subsídio de férias)**

1- O subsídio de férias vence-se e será pago na data em que o trabalhador ou trabalhadora inicia o gozo das férias ou o 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 efectiva mensal a que o trabalhador ou trabalhadora tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 24.<sup>a</sup> número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador ou a trabalhadora tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador ou trabalhadora para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- O trabalhador e a trabalhadora têm direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efectiva mensal, pagável conjuntamente com a remuneração do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador ou trabalhadora 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 42.<sup>a</sup>

**(Retribuição por isenção de horário de trabalho)**

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador ou trabalhadora, 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 respectivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)**

1- O empregador pagará ao trabalhador ou à trabalhadora as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador ou trabalhadora, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

3- O trabalhador ou trabalhadora, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores para que se remete no número 2 desta cláusula.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efectivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores e as trabalhadoras que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço do empregador terão direito a receber por cada km efectuado em serviço o valor constante no anexo IV.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

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

2- Por solicitação do trabalhador ou da trabalhadora serão 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 ou a trabalhadora das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Complemento do subsídio por doença)**

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador ou à trabalhadora, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos Serviços Médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efectiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos(as) menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos(as) com deficiência ou doença crónica.

3- 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 ou à trabalhadora o respectivo valor.

4- O empregador pagará directamente ao trabalhador ou à trabalhadora a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios da Segurança Social, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença ou outros que forem atribuídos pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efectiva mensal líquida superior ao que o trabalhador ou a trabalhadora auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % do referido retribuição efectivo mensal líquida.

6- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem directamente ao trabalhador ou à trabalhadora o subsídio de doença ou outros, deverá este entregar ao empregador o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o recebimento.

7- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador ou pela trabalhadora, e para além da obrigação de entrega por este(a) dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixará de estar obrigado relativamente ao(à) mesmo(a) a efectuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

8- O pagamento pelo empregador do subsídio de doença ou outros devidos pela Segurança Social, nos termos dos números 1 a 4 desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador ou da trabalhadora, podendo o empregador compensá-lo(a) em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador ou trabalhadora não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Seguro de saúde)**

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

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(Seguro de vida)**

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras em efectividade de funções, bem como aqueles(as) 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 respectivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

- 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- Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

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

4- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes nas 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.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, o empregador garantirá ao trabalhador ou à trabalhadora a retribuição efectiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente actualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações, rendas ou outros, recebidas pelo trabalhador ou pela trabalhadora a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Condições nos seguros próprios)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras abrangidos(as) pelo presente ACT, 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, respectivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras 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.<sup>a</sup>

##### (Apoio escolar)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras em efectividade de funções, bem como aqueles(as) cujos contratos de trabalho estejam suspensos(as) por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos(as) ou afilhados(as) civis menores a seu cargo, em idade escolar, matriculados(as) em estabelecimento de ensino básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador, por cada filho(a) ou afilhado(a) civil

(«educando(a)»), uma comparticipação nas despesas escolares do educando(a), nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, o valor a seguir indicado, atribuído em função da idade do(a) educando(a) a partir do seu ingresso no 1.º ciclo do ensino básico:

a) até aos 10 anos: 48,50 €;

b) até aos 18 anos: 77,50 €;

c) até aos 25 anos: 116,00 €.

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

a) O(A) educando(a) tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o(a) educando(a) frequentar o ensino especial;

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

c) O trabalhador ou a trabalhadora não tenha sido punido(a) disciplinarmente nos últimos doze meses com sanção disciplinar de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

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

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

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação 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 ou trabalhadora tem direito nos termos desta cláusula.

## CAPÍTULO VIII

### Plano de poupança e pré-reforma

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Plano individual de reforma)

1- Com excepção dos trabalhadores e trabalhadoras que, ao abrigo do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, tenham optado pela manutenção dos regimes de pré-reforma e reforma previstos no contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, todos os trabalhadores e trabalhadoras em

efectividade de funções, bem como aqueles(as) cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho beneficiam de um Plano Individual de Reforma 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 colectiva de trabalho aplicáveis à empresa.

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

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Início das contribuições)**

A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efectivo na empresa, com efeitos retroactivos ao começo do segundo ano de prestação de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Comissão de acompanhamento do plano de pensões)**

No âmbito do presente ACT, será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respectivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela previstos.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Pré-reforma)**

1- Aos trabalhadores e às trabalhadoras que se pré-reformam aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respectivo acordo ser efectuado por escrito e conter:

- 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 que, salvo acordo das partes em sentido diverso, deverá corresponder a, pelo menos, 70 % da retribuição efectiva anual do trabalhador ou da trabalhadora;
- e) Modo de actualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador ou a trabalhadora preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador ou da trabalhadora, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO IX

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Salvaguarda da responsabilidade do(a) trabalhador(a))**

O trabalhador ou trabalhadora 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 recair prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Reclassificação profissional)**

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras respeitará o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup> e no anexo II deste ACT, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo VII.

2- A retribuição base mensal do trabalhador ou da trabalhadora reclassificado(a) corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinado pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VII deste ACT.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Pré-reformados(as) e reformados(as) até 31 de dezembro de 2016)**

1- Aos trabalhadores e às trabalhadoras pré-reformados(as) em data anterior a 1 de janeiro de 2017 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras reformados(as) em data anterior a 1 de janeiro de 2017 continuarão a beneficiar do regime de actualização das respectivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação colectiva aplicáveis à data da respectiva reforma, tendo em conta que o factor «A» da fórmula de actualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do nível salarial da categoria onde o(a) reformado(a) se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VI do ACT agora publicado.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Comissão paritária)**

1- É instituída, no âmbito do presente ACT, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos

outorgantes e igual número de representantes das empresas signatárias deste instrumento de regulamentação colectiva, com competência para interpretar e integrar as cláusulas do acordo.

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

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Anteriores suplementos de ordenado)

Os suplementos de ordenados atribuídos por aplicação de Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferidos pelo trabalhador ou trabalhadora em 31 de dezembro de 2016, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Anterior prémio de antiguidade)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras que, antes da entrada em vigor do presente ACT, estavam abrangidos(as) pelo contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, beneficiarão da manutenção do regime dos prémios de antiguidade previsto na cláusula 45.<sup>a</sup> dessa convenção até 31 de dezembro de 2018.

2- Os prémios de antiguidade que se vencerem até 31 de dezembro de 2018 manter-se-ão, a partir dessa data, inalterados e processados autonomamente a título de prémio de antiguidade histórico.

3- A partir de 1 de janeiro de 2019, os trabalhadores e as trabalhadoras referidos no número 1 passarão a estar abrangidos(as) pelo regime dos prémios de progressão salarial pela antiguidade, previstos na cláusula 8.<sup>a</sup> do presente ACT, mas os mesmos apenas serão devidos se e quando o seu valor ultrapassar o prémio de antiguidade histórico e pelo montante excedente.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores e as trabalhadoras que em 2018 tenham atingido 20 anos de antiguidade nas empresas subscritoras do presente acordo, beneficiarão do seguinte regime se se encontrarem cumpridos os pressupostos indicados:

a) Caso perfaçam 24 anos de antiguidade no ano de 2022, terão direito a um prémio de antiguidade no valor de 3 % calculado sobre o nível 5 da tabela salarial;

b) Caso perfaçam 26 anos de antiguidade no ano de 2024, terão direito a um prémio de antiguidade no valor de 1,5 % calculado sobre o nível 5 da tabela salarial.

5- Os trabalhadores e as trabalhadoras com mais de 26 anos de antiguidade no ano de 2024, deixarão de beneficiar de qualquer prémio de antiguidade adicional, bem como da atribuição de prémios de progressão salarial pela antiguidade nos termos do presente acordo.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Anterior prémio de permanência)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras que, antes da entrada em vigor do presente ACT, estavam abrangidos pelo contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2014, ou pelo acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, beneficiarão da manutenção do regime previsto nas cláusulas 41.<sup>a</sup> ou 42.<sup>a</sup> dessas convenções, consoante aplicável, até 31 de dezembro de 2018, mantendo o direito aos prémios de permanência que, ao abrigo desse regime, se vencerem até esta data.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras referidos(as) no número 1 apenas passarão a estar abrangidos(as) pelo regime dos prémios de progressão salarial pela antiguidade, previstos na cláusula 8.<sup>a</sup> do presente ACT, a partir de 1 de janeiro de 2022.

3- Os prémios de permanência que se vencerem nos anos de 2019 e 2020 serão pagos nas respectivas datas de vencimento, antecipando-se, para 2020, o pagamento dos prémios de permanência vencidos em 2021 e 2022.

4- Caso o vínculo laboral do(a) beneficiário(a) do pagamento antecipado de prémio de permanência previsto no número anterior venha a cessar em data anterior, o trabalhador ou a trabalhadora deverá devolver o valor recebido em excesso, o qual poderá ser deduzido dos créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Políticas internas mais favoráveis)

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores e trabalhadoras.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Cessação de efeitos da regulamentação colectiva anterior)

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções colectivas 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 efectiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Produção de efeitos)

1- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo II do presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro do ano a que respeitam.

2- O regime das licenças com retribuição previsto na cláusula 28.<sup>a</sup>, apenas entrará em vigor em 1 de janeiro de 2019,

mantendo-se até essa data os regimes actualmente em vigor, relativamente aos trabalhadores da Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA, Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA e Ocidental - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA.

Lisboa, 21 de março de 2018.

Pela Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*Jose António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Ageas Portugal - Companhia de Seguros SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*Jose António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Ageas Portugal Services ACE:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de administradora.

*Jose António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de administrador.

Pela Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*Jose António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*Jose António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*Jose António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Ocidental - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*Jose António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de mandatário.

*João Miguel Vilaça Teixeira de Barros*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de mandatário.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Carlos Conceição Cordeiro*, na qualidade de mandatário.

*Teresa Maria Correia Gonçalves*, na qualidade de mandatária.

Pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora:

*Carlos Alberto Marques*, na qualidade de mandatário.

*José Luis Coelho Pais*, na qualidade de mandatário.

*Mário José Rubio de Oliveira e Silva*, na qualidade de mandatário.

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de mandatária.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária.

*António José Pinto Mendes*, na qualidade de mandatário.

## ANEXO I

### (Convenção de arbitragem)

Os outorgantes do ACT celebrado entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, a Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA e a Ageas Portugal Services, ACE e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 8 da cláusula 3.<sup>a</sup> do referido ACT, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 *infra* e tem como objecto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.<sup>a</sup> do ACT.

2- 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.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações directas entre as partes, conciliação ou mediação.

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

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respectivamente, pelas empresas e pelos sindicatos outorgantes do presente ACT;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbi-



tros 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.

5- 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.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- 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.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

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

ANEXO II

(Grupos profissionais, categorias, funções e nível salarial)

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível salarial
Dependendo directamente do órgão de gestão ou de outro(a) director(a) - coordenador(a), coordena dois(duas) ou mais directores(as) de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção dele(a) dependentes dentro da empresa, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.	Gestão	Diretor(a) geral	Diretor geral	17
		Diretor(a) Coordenador(a)	Diretor(a) Coordenador(a)	16
Diretor(a) grau III		Diretor(a) de serviços Diretor(a) adjunto(a) Diretor(a) auditoria Diretor(a) comercial Diretor(a) comunicação	15	
Diretor(a) grau II		Diretor(a) financeiro(a) Diretor(a) informático(a) Diretor(a) jurídico(a) Diretor(a) marketing	14	
Diretor(a) grau I		Diretor(a) organização Diretor(a) produção Diretor(a) recursos humanos Diretor(a) de dinistros Diretor(a) técnico(a)	13	
Participa na decisão sobre objectivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos setoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros(as) trabalhadores(as) ou equipas de trabalhadores(as).		Responsável área grau III	Chefe de serviços Responsável auditoria Responsável comercial Responsável comunicação Responsável financeiro(a)	12
		Responsável área grau II	Responsável informático(a) Responsável jurídico(a) Responsável marketing Responsável organização Responsável produção	11
		Responsável área grau I	Responsável recursos humanos Responsável sinistros Responsável técnico(a)	10
Executa e assume responsabilidade por actividades comerciais/técnicas/operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar equipas.		Coordenador(a) grau III	Chefe de secção Responsável auditoria Coordenador(a) comercial Coordenador(a) Comunicação	9
		Coordenador(a) grau II	Coordenador(a) financeiro(a) Coordenador(a) informático(a) Coordenador(a) jurídico(a)	7

		Coordenador(a) grau I	Coordenador(a) marketing Coordenador(a) Organização Coordenador(a) produção Coordenador(a) recursos humanos Coordenador(a) sinistros Coordenador(a) Técnico(a)	6
Desempenha funções de Consultor(a) ou assessor(a), exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e/ou controlo da política e objectivos globais da empresa; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante o órgão de gestão da empresa, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores(as) de grau inferior.	Técnico(a)	Técnico(a) grau VIII	Analista Auditor(a) Atuário Jurista Programador(a)	12
		Técnico(a) grau VII	Gestor(a) comercial Técnico(a) comunicação Técnico(a) financeiro(a) Técnico(a) marketing Técnico(a) recursos humanos	11
		Técnico(a) grau VI	Técnico(a) risco Técnico(a) produto Técnico(a) informático Técnico(a) organização Técnico(a) segurança Subscritor(a)	10
		Técnico(a) grau V		9
		Técnico(a) grau IV		8
		Técnico(a) grau III		7
		Técnico(a) grau II		6
		Técnico(a) grau I		5
Podendo supervisionar técnicos(as) de grau inferior, pode desempenhar funções de consultor(a) ou assessor(a) dos órgãos de line da empresa no âmbito da sua formação e especialização; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de line da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico(a) de grau superior.				
Não tendo funções de supervisão de outros(as) técnicos(as), executa individualmente ou em grupo estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado(a) por técnico(a) ou profissional de, respectivamente, categoria ou nível superiores.				
Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.				
Executa atividades predominantemente de natureza comercial, operacional ou administrativa que normalmente exigem conhecimentos específicos da atividade seguradora.	Operacional	Especialista Operacional grau IV	Gestor(a) acordos Gestor(a) produção Gestor(a) sinistros Especialista operacional Secretário(a) Técnico(a) Administrativo(a) Técnico(a) comercial	7
		Especialista operacional grau III		6
		Especialista operacional grau II		5
		Especialista operacional grau I		4
		Assistente operacional grau III	Administrativo(a) Assistente Operador(a)	3
		Assistente operacional grau II		2
		Assistente operacional grau I		1
Executa tarefas de apoio administrativo e ou de atendimento, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.				

## ANEXO III

**(Tabela salarial e subsídio de refeição)**

## A. Tabela salarial para 2018

Retribuição base mensal	
Nível salarial	2018
17	2 887,46 €
16	2 577,83 €
15	2 350,89 €
14	2 217,15 €
13	2 032,17 €
12	1 947,88 €
11	1 803,60 €
10	1 610,36 €
9	1 443,73 €
8	1 329,84 €
7	1 296,04 €
6	1 164,66 €
5	1 086,01 €
4	993,66 €
3	952,80 €
2	913,47 €
1	868,90 €

## B. Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2018 (cláusula 39.<sup>a</sup>):  
10,15 €.

## ANEXO IV

**(Outras cláusulas de expressão pecuniária)**

Cláusulas	Valores
Cláusula 43. <sup>a</sup> , número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	76,00 €
Refeição isolada	14,00 €
Dormida e pequeno-almoço	51,00 €
Cláusula 43. <sup>a</sup> , número 5 - Valor por km	0,40 €
Cláusula 44. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	155,00 €

## ANEXO V

**(Condições de referência do seguro de saúde)**

Coberturas	Capitais	Co-pagamento
Hospitalização/internamento	25 000,00 €	10 % no máximo 100,00 € por sinistro
Ambulatório	1 500,00 €	15,00 €
Estomatologia	400,00 €	
Próteses e ortóteses	200,00 €	
Medicamentos (apenas se comparticipados pelo SNS)	200,00 €	Valor remanescente a 90 % do preço de referência

## ANEXO VI

**(Plano Individual de Reforma)**

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 51.<sup>a</sup>, o empregador efectuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,35 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador ou da trabalhadora.

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- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador ou pela trabalhadora na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas colectivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador ou da trabalhadora de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador ou a trabalhadora cesse ou dê causa à cessação do vínculo contratual com a empresa antes de completar quatro anos de antiguidade na mesma, perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, sem prejuízo da possibilidade da transferência do montante correspondente às eventuais contribuições voluntárias do trabalhador ou da trabalhadora para um novo veículo de financiamento à sua escolha.

7- Caso o trabalhador ou a trabalhadora cesse o vínculo contratual após completar quatro anos de antiguidade na empresa e antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador ou a trabalhadora.

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 no período refe-

rido no número 7 tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador ou a trabalhadora perde o direito ao valor previsto no mesmo número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efectuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador ou a trabalhadora 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 ou da trabalhadora, o valor capitalizado das entregas reverte para os(as) beneficiários(as) designados(as) pelo trabalhador ou pela trabalhadora ou, na falta de designação, para os(as) seus(suas)

herdeiros(as) legais.

11-O Plano Individual de Reforma permitirá a possibilidade de o trabalhador ou a trabalhadora efectuar contribuições voluntárias para o mesmo.

12-Dado que a possibilidade de contribuição voluntária do trabalhador ou da trabalhadora para o Plano Individual de Reforma implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões da empresa junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a mesma apenas entrará em vigor a partir do mês seguinte àquele em que a Empresa seja notificada da aprovação daquela alteração.

Depositado em 4 de junho de 2018, a fl. 56 do livro n.º 12, com o n.º 98/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## ANEXO VII

### (Tabela de correspondência)

Grupo	Categorias neste ACT	Funções (ilustrativo) neste ACT	Nível salarial neste ACT	Categorias no CCT 2012 e ACT 2016	Nível CCT 2008	Categorias CCT 2008
Gestão	Director(a) geral	Director geral	17	Director	N/A	
	Director(a) coordenador	Director coordenador	16		N/A	
	Director(a) grau III	Director de serviços Director adjunto Director auditoria Director comercial Director comunicação	15	Director	16	Director coordenador
	Director(a) Grau II	Director financeiro Director informático Director jurídico	14	Gestor comercial/gestor técnico/gestor operacional	N/A	
	Director(a) grau I	Director marketing Organização Director produção Director recursos humanos Director sinistros Director técnico	13	Gestor comercial/gestor técnico/gestor operacional	15	Director de serviços
	Responsável área grau III	Chefe de serviços Responsável auditoria Responsável comercial Responsável comunicação Responsável financeiro	12	Gestor comercial/Gestor técnico/Gestor operacional	N/A	
	Responsável área grau II	Responsável informático Responsável jurídico Responsável marketing Responsável organização Responsável produção	11	Gestor comercial/gestor técnico/gestor operacional	N/A	
	Responsável área grau I	Responsável recursos humanos Responsável sinistros Responsável técnico	10	Gestor comercial/gestor técnico/gestor operacional	14	Chefe de serviços Chefe de centro Gestor geral de serviços comerciais
	Coordenador(a) Grau III	Chefe de secção Responsável auditoria	9	Coordenador operacional	N/A	
	Coordenador(a) grau II	Coordenador comercial Coordenador comunicação Coordenador	7		12	Chefe de equipa Chefe de secção Coordenador comercial Coordenador adjunto de zona/dependência Coordenador de



	Coordenador(a) grau I	financeiro Coordenador informático Coordenador jurídico Coordenador marketing Coordenador organização Coordenador produção Coordenador recursos humanos Coordenador sinistros Coordenador técnico	6		11	Zona/dependência Gerente de dependência Subchefe de secção Subgerente de dependência
Técnico(a)	Técnico(a) grau VIII	Analista Auditor Actuário Jurista Programador	12	Técnico	N/A	
	Técnico(a) grau VII	Gestor comercial Técnico comunicação Técnico financeiro Técnico marketing	11		N/A	
	Técnico(a) grau VI	Técnico recursos humanos Técnico risco Técnico produto	10		14	Analista Analista de organização e métodos Analista programador Analista sénior Chefe de exploração Chefe de programação Técnico de análise de riscos
	Técnico(a) grau V	Técnico informático Técnico organização Técnico	9		N/A	
	Técnico(a) grau IV	Ssegurança Subscriber	8		13	Técnico de formação Técnico de grau I Técnico de grau II Técnico de grau III
	Técnico(a) grau III		7		12	
	Técnico(a) grau II		6		11	
	Técnico(a) grau I		5		10	
Operacional	Especialista operacional grau IV	Gestor acordos Gestor produção Gestor sinistros	7	Especialista operacional	12	Assistente comercial Caixa Escriturário Inspector administrativo Operador Perito Recepcionista Regularizador de sinistros Secretário Técnico comercial
	Especialista operacional grau III	Especialista operacional Secretário Técnico administrativo	6		11	
	Especialista operacional grau II	Técnico comercial	5		10	
	Especialista operacional grau I		4		9	
	Assistente operacional grau III	Administrativo Assistente Operador	3	Assistente operacional	8	
	Assistente operacional grau II		2		7	
	Assistente operacional grau I		1		6	

Depositado em 4 de junho de 2018, a fl. 56 do livro n.º 12, com o n.º 98/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.