

8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e rececionista	667
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	649
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	607
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	603
12	Praticante e paquete	600

**Notas:**

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que aufram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.ª), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.ª, respetivamente.

**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 colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 11 de março de 2019.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Vérter Augusto da Silva Gomes*, 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 20 de março de 2019, a fl. 84 do livro n.º 12, com o n.º 54/2019, 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 Generali - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**(Âmbito pessoal)**

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas subscritoras e por outro os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos outorgantes.

2- O presente ACT é também aplicável aos ex-trabalhadores das empresas subscritoras cujos contratos de trabalho cessaram, por reforma ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3- As empresas subscritoras do presente ACT são a Generali - Companhia de Seguros, SA e a Generali Vida - Companhia de Seguros, SA, com um universo de cerca de 330 trabalhadores, que desenvolvem atividade no setor segurador.

**Cláusula 2.ª**

**(Âmbito territorial)**

O presente ACT aplica-se aos estabelecimentos das empresas sítos no território nacional.

**Cláusula 3.ª**

**(Vigência)**

1- O presente ACT entra em vigor 5 (cinco) dias após a data de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 3 (três) anos, renovando-se automaticamente por iguais períodos, mantendo-se em vigor até que entre em vigor novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) que o substitua.

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, exceto se outro período for expressamente acordado.

3- A denúncia do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 (sessenta) dias relativamente ao termo da vigência inicial ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

4- A mera proposta de revisão do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias relativamente ao termo da vigência inicial ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

5- Quando se verifique denúncia do presente ACT, parcial ou global, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando todas as fases processuais legalmente admissíveis.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Cessação)

1- Em caso de divergências relacionadas com a vigência e cessação do presente ACT, como decorrência da sua denúncia, as partes acordam, desde já, submeter-se à convenção que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

2- A falta de adesão à arbitragem voluntária, pela parte requerida, mantém em vigor o presente ACT enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção.

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

4- 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 (dezoito) meses.

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

- a) Promoções e progressão salarial - Cláusula 8.<sup>a</sup>;
- b) Duração e organização do tempo de trabalho - Cláusulas 18.<sup>a</sup> e 19.<sup>a</sup>;
- c) Duração das férias - Cláusula 27.<sup>a</sup>;
- d) Dispensas - Cláusula 30.<sup>a</sup>;
- e) Subsídio de refeição - Cláusula 42.<sup>a</sup>;
- f) Prémio de permanência - Cláusula 46.<sup>a</sup>;
- g) Complemento do subsídio por doença - Cláusula 49.<sup>a</sup>;
- h) Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 50.<sup>a</sup> e 51.<sup>a</sup>;
- i) Plano individual de reforma - Cláusula 55.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO II

### Enquadramento e formação profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Classificação profissional)

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de antiguidade ou complexidade e remunerações, são definidos pelas empresas, que deverão classificar os respetivos trabalhadores tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor nas empresas, devendo obrigatoriamente existir a devida corres-

pondência com as categorias definidas no presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos as empresas adotarão, obrigatoriamente, como referência, os grupos profissionais, categorias profissionais, bem como a retribuição base mensal mínima obrigatória prevista no anexo II para a categoria profissional do trabalhador.

3- Sempre que a tabela salarial do anexo II seja revista, a retribuição base mensal do trabalhador seja ela qual for, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda.

4- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT (margens livres), poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Avaliação de desempenho)

1- A avaliação de desempenho procura aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

2- A empresa poderá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional, assente em regra, em duas dimensões:

- a) Qualitativa: atitudes, competências e conhecimentos, oportunidades de desenvolvimento;
- b) Quantitativa: grau de concretização de objetivos gerais, da equipa e/ou individuais, que podem determinar o pagamento de prémios facultativos e discricionários (remuneração variável).

3- O sistema de avaliação de desempenho poderá ser revisito periodicamente e deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;
- b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objetivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;
- c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso.

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- O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso. A comissão de recurso avaliará os motivos da avaliação feita ao trabalhador recorrente.

6- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 5 (cinco) dias contados da data de conhecimento da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 15 (quinze) dias.

7- A comissão de recurso será composta por 3 (três) elementos, nos seguintes termos:

- a) 1 (um) representante das empresas;
- b) 1 (um) representante indicado pelo recorrente;
- c) 1 (um) representante do Conselho Europeu de Trabalha-

dores ou, na sua falta, um trabalhador das empresas comumente designado pelos restantes elementos.

8- De acordo com as obrigações regulatórias aplicadas ou assumidas pelas empresas, os trabalhadores dos grupos profissionais de diretor e gestor poderão ser incluídos num esquema de avaliação definido pela casa-mãe, diferente do aplicado à generalidade dos trabalhadores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Estágios de ingresso)

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

2- O nível mínimo salarial dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % (setenta e cinco pontos percentuais) do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam, sem prejuízo de nunca poder ser inferior ao valor de retribuição mínima mensal garantida em vigor.

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 que já tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 (cinco) anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Promoções e progressão salarial)

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

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria, na atividade seguradora e na empresa.

2- Os trabalhadores do grupo profissional operacional, decorridos 4 (quatro) anos sem que tenham sido promovidos para categoria superior ou que não tenham tido incremento de remunerações para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT, têm direito a acréscimo da retribuição efetiva mensal, por mérito, de valor acumulado não inferior a 5 % (cinco pontos percentuais) do valor mínimo obrigatório da respetiva categoria, desde que, no período que antecede o momento em que se verifica a alteração, não tenham ocorrido avaliações de desempenho negativas, ressalvado o número 4 infra.

3- Para os trabalhadores do grupo profissional técnico, decorridos 5 (cinco) anos sem que tenham sido promovidos para categoria superior ou que não tenham tido incremento de remunerações para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT, têm direito a acréscimo da retribuição efetiva mensal, por mérito, de valor acumulado não inferior a 5 % (cinco pontos percentuais) do valor mínimo obrigatório da

respetiva categoria, desde que, no período que antecede o momento em que se verifica a alteração, não tenham ocorrido avaliações de desempenho negativas, ressalvado o número seguinte.

4- A existência de uma avaliação de desempenho negativa em determinado ano, incluindo o que antecede a promoção, implica que o mesmo não releve para a contagem do período referido nos números 2 e 3 da presente cláusula, contagem essa que se suspende nesse(s) ano(s).

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

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

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

2- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação dos trabalhadores e dos delegados sindicais e, na falta destes, aos respetivos sindicatos.

3- É da responsabilidade da empresa assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função, tendo cada trabalhador direito, em cada ano, ao número mínimo de horas de formação contínua previsto na lei.

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

5- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos 2 (dois) anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

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

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

8- O crédito de horas referido nos números anteriores tem de ser utilizado pelo trabalhador em ações de formação coincidentes ou afins com a atividade prestada pelo trabalhador.

### CAPÍTULO III

#### Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### (Mobilidade geográfica)

1- A empresa pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 40 kms à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

3- Em caso de transferência de local de trabalho, decorrente da mudança de local de atividade da empresa ou de estabelecimento desta, a empresa deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores ou, na ausência desta, dos respetivos delegados sindicais se estiverem envolvidos trabalhadores sindicalizados.

4- A empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto 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 coletivos.

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

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

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

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

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

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável en-

quanto se mantiverem os motivos da empresa que motivaram a alteração, até ao limite de 1 (um) ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, 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 período de experiência de duração não superior a 6 (seis) meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição mensal efetiva 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 período de experiência, a empresa decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- Os trabalhadores 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 para outra função, considerando-se esse suplemento para determinação da retribuição devida pelas funções que passa a exercer.

7- O disposto no número anterior deixa de ter aplicação se o trabalhador for promovido 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, exceto nos casos previstos na lei.

9- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais relativamente a trabalhadores sindicalizados.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

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

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

2- O trabalhador transferido manterá o nível de retribuição correspondente à categoria de onde é transferido.

3- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por 3 (três) médicos, 1 (um) indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e o terceiro, que presidirá, escolhido por acordo por aqueles, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por indicação da Ordem dos Médicos ou do Serviço Nacional de Saúde.

4- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que a empresa tenha um posto de trabalho disponível compatível.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Interinidade de funções)**

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

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 6 (seis) meses, com possibilidade de renovação até ao limite de 1 (um) ano, salvo se o trabalhador substituído 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 interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de retribuição correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 (trinta) dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

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

Cláusula 14.<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.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade de o trabalhador ingressar ou regressar ao período de trabalho a tempo completo.

4- A empresa deverá fornecer às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Teletrabalho)**

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

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado à empresa, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de 3 (três) anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 (doze) meses se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias 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 à empresa o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

4- São aplicáveis aos trabalhadores em regime de teletrabalho todos os direitos constantes do presente ACT, com as necessárias adaptações.

5- A empresa procurará adotar medidas tendentes a evitar o isolamento do trabalhador, promovendo, designadamente e de forma periódica, a sua presença no estabelecimento ou departamento daquela, ao qual se encontra vinculado.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Comissão de serviço)**

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de direção ou de gestão cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores)**

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

2- Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a várias empresas desde que estas estejam jurídica ou economicamente associadas ou dependentes ou, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3- Para efeitos da aplicação dos números anteriores, presume-se que as empresas subscritoras 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, que deverá conter os seguintes elementos:

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

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

c) Indicação da empresa que representa as demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

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

6- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com a empresa 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.

#### CAPÍTULO IV

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho)

A duração do tempo de trabalho é de 7 (sete) horas por dia e 35 (trinta e cinco) horas por semana, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos e, no omissio, o previsto na lei.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Organização de horários)

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Tipos de horários)

1- Os tipos de horários praticáveis pela empresa 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, mas diferem das previstas no horário de referência;

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;

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

2- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário é definido tendo em atenção as necessidades dos serviços, e não será inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, salvo o disposto no número seguinte.

3- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em 30 (trinta) minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

4- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a 30 (trinta) minutos.

5- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusiva-

mente em atendimento telefónico, por cada período de 2 (duas) horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 (dez) minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral, deverão ser informadas, por escrito, às estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Organização do tempo de trabalho)

1- Por razões de organização das atividades e de prestação de serviços essenciais da empresa (ex. atendimento telefónico a clientes), serão organizados grupos de trabalhadores que assegurarão aquelas tarefas em dias de feriados facultativos.

2- A possibilidade prevista no número anterior pode ser afastada na medida em que o trabalhador invoque prejuízo sério.

3- O trabalhador que fizer parte do grupo referido no número um gozará o feriado facultativo num outro dia a acordar com a empresa.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

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

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho (IHT) revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, 12 (doze) horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Tolerância de ponto)

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

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 (setenta e cinco) minutos por mês.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei com o acréscimo de 20 % (vinte pontos percentuais).

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

Cláusula 25.<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 (trinta) minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pela empresa, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos terão direito a um dia de descanso semanal complementar e a um dia de descanso semanal obrigatório, após 5 (cinco) dias de trabalho consecutivos, devendo esses dias corresponder ao sábado e domingo pelo menos de quatro em quatro semanas.

4- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período noturno é pago com acréscimo de 25 % (vinte e cinco pontos percentuais) sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma retribuição cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turno tiver sido incorporado na retribuição efetiva.

5- Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % (vinte pontos percentuais) sobre a retribuição base mensal, salvo se tiver sido acordada uma retribuição cujo valor integre o subsídio de turno ou se o subsídio de turno tiver sido incorporado na retribuição efetiva.

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

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Utilização da ferramenta digital)**

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

2- Somente por exigência imperiosa, referente ao funcionamento da empresa, resultantes de ocorrências externas imprevistas ou anomalias inesperadas no normal funcionamento daquela, é permitida a interrupção dos períodos indicados no número anterior.

**CAPÍTULO V**

**Férias, faltas e interrupção do trabalho**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Duração das férias)**

1- O período anual de férias tem a duração de 25 (vinte e cinco) dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias previsto na lei, até o limite dos 3 (três) dias.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, res-

peitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 (cinco e cinco) dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 (vinte e quatro) 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 (trinta) dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto nos números dois e três supra, a duração do período anual de férias referido no número um da presente cláusula não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Interrupção do período de férias)**

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

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

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

b) 5 (cinco) dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;

c) 2 (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) 2 (dois) dias úteis em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;

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

f) Licença durante o período de risco clínico na gravidez, por todo o período de duração desta;

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

h) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

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

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é automaticamente retomado 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, pela empresa, nos termos legais.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Feriados)**

1- Além dos feriados obrigatórios, nacionais e os das Regiões Autónomas da Madeira e Açores, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da capital de distrito onde se situa o local de trabalho do trabalhador.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios nacionais os seguintes: 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 (Natal).

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Dispensas de Natal e Páscoa)**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Licenças sem retribuição)**

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- Salvo estipulação escrita em contrário emitida pela empresa, até ao limite de 2 (dois) anos o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, desde que disponível.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a 30 (trinta) dias, caso em que será considerada autorizada pela empresa e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal privativa da liberdade o regresso à empresa, desde que este tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se, e logo que o posto de trabalho esteja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, a empresa obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de 4 (quatro)

meses contado do início da aplicação da medida de coação penal privativa da liberdade.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período de suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas dadas 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 a empresa proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar à empresa, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

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

b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos 3 (três) meses;

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

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

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

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de 6 (seis) meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

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

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

b) Cesse o contrato de trabalho;

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

CAPÍTULO VI

**Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais)**

1- Todas as instalações deverão dispor de condições ambientais, de saúde e de 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, a comodidade e a segurança dos trabalhadores.

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

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa proceda a desinfeções das instalações com produtos tóxicos, deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

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

2- A comissão permanente será comum às empresas e será constituída por um número par de membros, até ao máximo de 4 (quatro). Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexistam nas empresas aquelas estruturas de representação, e a outra metade é indicada pelas empresas.

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

4- A comissão 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 segurança e saúde no trabalho;

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

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

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um

dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Medicina no trabalho)

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

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

3- A empresa deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 (quarenta e cinco) anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior àquela.

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

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina;

e) Prova de esforço;

f) Citologia;

g) PSA total (acima dos 45 anos).

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

## CAPÍTULO VII

### Atividade sindical

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, a empresa reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunica-

ção do respetivo sindicato;

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

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, incluindo retribuição e 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 direções 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 e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área 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 adotadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 (quinze) 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- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, têm direito a crédito de horas correspondente a 5 (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 sindicalizados no sindicato em causa.

3- Os sindicatos outorgantes do presente ACT podem requisitar, com retribuição mensal efetiva paga pela empresa e demais direitos previstos neste ACT, dirigentes sindicais, à razão de um por cada sindicato, no máximo de 3 (três) para ambas as empresas.

4- Para os efeitos do número anterior:

a) Será considerado o conjunto dos trabalhadores das empresas;

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores delegados sindicais)

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 (sete) horas por mês, ou 8 (oito) horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

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

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

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuição, outros abonos e benefícios

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Classificação da retribuição)

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) *Retribuição base mensal*: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II;

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

c) *Retribuição efetiva mensal*: constituída pela retribuição base bruta mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho na empresa, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o plano individual de reforma, prémio de permanência e prémios facultativos e discricionários pagos pela empresa cujo pagamento não esteja antecipadamente garantido, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) *Retribuição efetiva anual*: o somatório das retribuições efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Subsídio de refeição)**

1- O subsídio diário de refeição, por cada dia efetivo de trabalho, é o fixado no anexo II.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 (quatro) horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Subsídio de férias)**

1- O subsídio de férias é pago antes do início do gozo das férias ou do seu maior período, quando estas forem repartidas, podendo a empresa optar por pagá-lo antecipadamente.

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

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

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

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

1- Só as modalidades de IHT previstas na cláusula 22.<sup>a</sup> conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de IHT sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de IHT com possibilidade de alargamento da prestação até 5 (cinco) horas por semana.

2- O regime de IHT e a respetiva retribuição específica cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia da empresa comunicada com a antecedência mínima de 2 (dois) meses.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Prémio de permanência)**

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

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de 5 (cinco) anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a uma percentagem da sua retribuição efetiva mensal, nos termos do número 5 infra, pagável conjuntamente com a retribuição do mês em que o facto ocorrer ou transferido para o plano individual de reforma como contribuição adicional da empresa.

3- O prémio previsto no número anterior é devido desde que verificadas as seguintes condições no referido período de 5 (cinco) anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio:

a) Inexistência de sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária;

b) Inexistência de faltas injustificadas e/ou não ter dado mais do que 20 faltas justificadas;

c) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional.

4- A opção do trabalhador tem de ser comunicada por escrito, até ao mês anterior em que é devido o prémio; na ausência de comunicação será efetuada a opção de contribuição para o plano individual de reforma.

5- O valor equivalente da retribuição efetiva mensal corresponderá ao montante apurado nos seguintes termos:

a) 50 % (cinquenta pontos percentuais) até aos 45 (quarenta e cinco) anos idade do trabalhador;

b) 55 % (cinquenta e cinco pontos percentuais) até aos 50 (cinquenta) anos idade do trabalhador;

c) 60 % (sessenta pontos percentuais) até aos 55 (cinquenta e cinco) anos idade do trabalhador;

d) 65 % (sessenta e cinco pontos percentuais) até aos 60 (sessenta) anos idade do trabalhador;

e) 70 % (setenta pontos percentuais) acima dos 60 (sessenta) anos idade do trabalhador.

6- A contagem dos múltiplos de 5 (cinco) anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário.

7- Para efeitos do cômputo das faltas justificadas no período de que respeita a contagem para atribuição do prémio serão deduzidas as seguintes faltas:

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) Licenças de parentalidade;

d) Faltas dadas por morte de filhos, enteados, de cônjuge ou pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, de pais e de irmãos do

trabalhador;

e) Faltas dadas no âmbito do exercício de atividade sindical nos termos previstos neste ACT;

f) Faltas dadas por dirigente sindical e delegado sindical dentro dos limites de créditos de horas previstos na lei e neste ACT;

g) Faltas dadas por trabalhadores no âmbito de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste ACT, relacionadas com as empresas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

1- A empresa pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

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

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores para os quais se remete no número anterior.

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

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa, terão direito a receber, por cada quilómetro efetuado em serviço, o valor constante do anexo II.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

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

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

3- Para além do previsto nos números anteriores, a empresa, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão, devendo sempre cobrir as despesas justificadamente incorridas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Complemento do subsídio por doença)

1- A empresa está obrigada a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços de saúde competentes, um complemento do subsídio por doença, de montante igual à diferença do

valor da retribuição efetiva mensal 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 assistência a filhos menores de 12 (doze) anos de idade ou independentemente da idade, a filhos 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, a empresa adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

4- A empresa pagará diretamente ao trabalhador 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 retribuição efetiva mensal líquida superior àquela que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % (trinta e cinco pontos percentuais) da referida retribuição efetiva mensal líquida.

6- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, este deverá entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 (oito) dias após o respetivo recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

7- Em caso de incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, a empresa deixará de estar obrigada a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, constituindo ainda infração disciplinar grave.

8- O pagamento pela empresa do subsídio de doença ou outros devidos pela Segurança Social, nos termos dos números 1 a 4 da presente cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a empresa compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras, quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número 6.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Seguro de saúde)

1- A empresa fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Seguro de vida)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como

aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

a) 100 000,00 € (cem mil euros) se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da Empresa, incluindo *in itinere*;

b) 75 000,00 € (setenta e cinco mil euros) se resultar de outro tipo de acidente;

c) 50 000,00 € (cinquenta mil euros) nos restantes casos.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

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

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador a retribuição mensal efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua função, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo da empresa, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Condições nos seguros próprios)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, em efetividade de funções ou em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % (vinte e cinco pontos percentuais) do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

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

3- Sem prejuízo deste benefício, a empresa não é obrigada à contratação de seguros em nome próprio do trabalhador em caso de sinistralidade recorrente.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Apoio infantil e escolar)

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados

civis menores a seu cargo, matriculados em creche, estabelecimento de ensino pré-escolar, básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação nas despesas escolares do respetivo educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor de 125,00 € (cento e vinte e cinco euros) por educando matriculado entre o pré-escolar ou creche até ao 12.º ano do ensino secundário.

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

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

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

c) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos 12 (doze) meses, com sanção de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Plano de poupança e pré-reforma

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Plano individual de reforma)

1- Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles cujos contratos de trabalho se encontrem suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano individual de reforma em caso de reforma concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicáveis na empresa.

2- Nas situações em que o contrato de trabalho se encontre suspenso por período superior a 3 (três) anos, a empresa decidirá sobre a manutenção ou não, das contribuições previs-

tas no anexo IV deste ACT, mediante avaliação e ponderação das circunstâncias da respetiva suspensão do contrato.

3- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto nas cláusulas seguintes e no anexo IV deste ACT, bem como ao plano de pensões aprovado pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Início das contribuições)**

A primeira contribuição anual da empresa para o plano individual de reforma vencer-se-á no mês seguinte à contratação efetiva do trabalhador.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

1- 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 respetivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela previstos.

2- Da comissão farão parte 2 (dois) representantes de parte, 1 (um) indicado pelas empresas e 1 (um) pelos sindicatos outorgantes do presente ACT.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Pré-reforma)**

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado 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) O valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação ou, em caso de omissão, aplicar-se-á o disposto na lei quanto à atualização;
- 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 preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice.

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

CAPÍTULO X

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)**

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regi-

me constante do Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) corresponde ao valor do aumento verificado na tabela salarial para o grupo organizacional onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com as tabelas de correspondência entre categorias e grupos organizacionais previstas no anexo II do presente ACT.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)**

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

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

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Políticas internas mais favoráveis)**

Por política interna da empresa, podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 62.<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 da empresa com competência para dirimir quaisquer divergências relacionadas com a integração, interpretação, aplicação, execução e cumprimento das cláusulas do ACT.

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

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**(Disposições transitórias)**

1- O presente ACT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019, excetuando-se as situações que estejam expressamente previstas neste ACT.

2- Para efeitos de aplicação dos regimes previstos nas cláusulas 8.<sup>a</sup> (Promoção e progressão salarial) e 46.<sup>a</sup> (Prémio de permanência) é considerada a data de admissão do traba-

lhador na empresa.

3- No caso de transferências de trabalhadores entre as empresas subscritoras é considerado sempre a mais antiga data de admissão do trabalhador.

4- Os valores e condições previstas no anexo III, no que respeita a assistência clínica e estomatologia, aplicam-se a partir de 1 de outubro de 2019, sendo até aquela data aplicado o regime em vigor na empresa.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Anteriores suplementos retributivos)**

1- Os valores dos suplementos retributivos atribuídos por aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) anteriormente aplicáveis à relação de trabalho na empresa, auferidos pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, manter-se-ão por incorporação na respetiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvidos por aumentos salariais futuros, quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

2- Os regimes de isenção de horário de trabalho instituídos até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data, poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa, nos termos da cláusula 45.<sup>a</sup> número 2, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Anterior prémio de antiguidade)**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016 e atribuídos por aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) anteriormente aplicáveis às relações de trabalho, manter-se-á como valor histórico, não podendo ser absorvido por aumentos salariais verificados após aquela data.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Reclassificação profissional)**

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, em observância do disposto na cláusula 5.<sup>a</sup> e no anexo II do presente ACT.

2- Sempre que o trabalhador, com contrato de trabalho em vigor à data de início de produção de efeitos do presente ACT, passe a dispor de retribuição base superior ao valor salarial mínimo obrigatório da categoria ou grau (se aplicável) que lhe correspondam, o mesmo beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria ou grau (se aplicável) sempre que ocorra revisão da tabela salarial do anexo II.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)**

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) anteriormente aplicáveis na em-

presa, cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

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

3- Com o presente ACT cessa o ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, 29 de janeiro de 2016, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, aplicado às empresas subscritoras e aos trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Linguagem inclusiva)**

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

**ANEXO I**

**Convenção de arbitragem**

As empresas e os sindicatos outorgantes do ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no referido ACT, o qual se rege nos seguintes termos:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos do disposto no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT, nos termos previstos no número 1 da cláusula 4.<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 diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

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

a) 2 (dois) árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelas empresas e pelos sindicatos outorgantes do presente ACT;

b) 1 (um) árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

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 (seis) meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro pre-

sidente 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 coletiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

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

## ANEXO II

### Grupos profissionais, categorias, funções e retribuição base

#### A- Grupos profissionais, categorias, funções e retribuição base

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Retribuição base mensal em 31 de março de 2019	Retribuição base mensal a partir de 1 de abril de 2019	Retribuição base mensal a partir de 1 de janeiro de 2020
Dirigente	Diretor geral	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	2 025,31 €	2 040,50 €	2 055,80 €
	Diretor coordenador				
Gestor	Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional Nível II	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos setoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	1 604,92 €	1 616,96 €	1 629,09 €
	Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional nível I	É o trabalhador que, sob supervisão, participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos setoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	-	1 400,00 €	1 400,00 €
Técnico	Técnico comercial Técnico Técnico operacional nível II	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	-	1 200,00 €	1 200,00 €
	Técnico comercial Técnico Técnico operacional nível I	É o trabalhador que, sob supervisão, executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	-	1 150,00 €	1 150,00 €



Operacional	Coordenador operacional	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	1 166,48 €	1 181,65 €	1 197,01 €
	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora e/ou de mediação de seguros e de resseguros.	995,23 €	1 008,17 €	1 021,28 €
	Assistente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.	870,26 €	881,57 €	893,03 €
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	692,74 €	701,75 €	710,87 €

B- Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição a partir de 1 de janeiro de 2019 (cláusula 42.<sup>a</sup>): 10,10 €.

Subsídio diário de refeição a partir de 1 de janeiro de 2020 (cláusula 42.<sup>a</sup>): 10,25 €.

C- Estrutura e qualificação de funções

<p>1- Quadros superiores Diretor geral, Diretor coordenador</p> <p>2- Quadros superiores ou médios Gestor comercial, Gestor técnico, Gestor operacional</p> <p>3- Profissionais altamente qualificados Técnico, Técnico comercial, Técnico operacional</p> <p>4 e 5- Profissionais qualificados Coordenador operacional, Especialista operacional</p> <p>6 e 7- Profissionais semiqualeificados Assistente operacional, Auxiliar geral</p>
--

D- Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 47. <sup>a</sup> - Valor das despesas de serviço em Portugal:	

- Por diária completa	75,00 €
- Refeição isolada	12,10 €
- Dormida e pequeno-almoço	50,80 €
Cláusula 47. <sup>a</sup> número 5 - Valor por km em viatura própria	0,40 €
Cláusula 48. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	152,80 €

ANEXO III

**Condições mínimas do seguro de saúde**

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 300,00 €/ano
Parto	2 500,00 €
Estomatologia	350,00 €
Próteses e ortóteses	2 500,00 €
Medicamentos (comparticipados pelo SNS)	275,00 €
Franquias e co pagamentos máximos	<p>Copagamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambulatório: Consultas até 12,50 €/sinistro</li> <li>- Exames até 65,00 €/sinistro</li> <li>- Parto até 20 %</li> </ul> <p>Franquias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rede: Sem franquias</li> <li>• Fora rede:</li> </ul> <p>- Ambulatório: 60,00 €/ano - Estomatologia: 50,00 €/ano                      Medicamentos: 7,50 €/sinistro</p>
Períodos de carência	Não aplicáveis

ANEXO IV

**Plano individual de reforma**

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 55.<sup>a</sup> do ACT, a empresa efetuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 3,25 % (três virgula cinte cinco pontos percentuais) ou 4% (quatro pontos percentuais), consoante o trabalhador tenha idade abaixo ou igual/superior a 45 (quarenta e cinco) anos, aplicadas sobre a retribuição efetiva anual do trabalhador.

2- A empresa 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 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 coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % (noventa pontos percentuais) do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7- 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.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela empresa com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6 supra, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

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

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

Lisboa, 8 de março de 2019.

Pela Generali - Companhia de Seguros, SA:

*Vasco Miguel Carvalho Onofre Sabino*, na qualidade de mandatário.

*Pedro Alexandre de Carvalho Passos*, na qualidade de mandatário.

Pela Generali Vida, Companhia de Seguros SA:

*Vasco Miguel Carvalho Onofre Sabino*, na qualidade de mandatário.

*Pedro Alexandre de Carvalho Passos*, na qualidade de mandatário.

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

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de legal representante.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de legal representante.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP)

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

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

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Carlos Alberto Marques*, na qualidade de presidente da direção.

*José Luís Coelho Pais*, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 2.º vice-presidente da direção.

*Patrícia Alexandra Silva Bento Caixinha*, na qualidade vogal da direção.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatário - advogada.

*Cristina Isabel Fialho Manguito*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 25 de março de 2019, a fl. 85 do livro n.º 12, com o n.º 60/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.