Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras.

Considerando que:

a) Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e a Zurich Companhia de Seguros, SA têm nos seus quadros cerca de 500 trabalhadores, de entre os quais encontram-se trabalhadores sindicalizados, cujas relações laborais uniformizaram sob as mesmas regras, através do ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17, de 8 de maio de 2019, ou seja, o acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e a Zurich Companhia de Seguros, SA e o SINAPSA - Sindicato Nacional

dos Profissionais de Seguros e Afins, o SISEP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros de Portugal e ainda o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS);

b) Após a apresentação das propostas e contrapropostas, e decorridas as negociações entre todas as partes, obteve-se um acordo único, e decidiram as partes que os documentos serão celebrados em separado, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Revisão

No ACT, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal, a Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS), o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, e o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, são introduzidas as seguintes alterações.

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial pessoal

1- […]

2- […]

3- […]

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

Cláusula 2.ª

Vigência

1- […]

2-[…]

3-[…]

4-[…]

5 - Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva, mantêm-se os efeitos já produzidos pelo ACT nos contratos de trabalho no que respeita a: Cláusula 4.ª (Classificação e evolução profissional), cláusula 17.ª (Duração do trabalho e organização dos horários), cláusula 23.ª (Duração das férias), cláusula 26.ª (Dispensas no Natal e de Páscoa), cláusula 34.ª (Classificação da retribuição), cláusula 35.ª (Subsídio de refeição), cláusula 42.ª (Complemento do subsídio por doença), cláusula 43.ª (Seguro de saúde), cláusula 44.ª (Seguro de vida), cláusula 48.ª (Apoio infantil e escolar) e cláusula 49.ª (Plano individual de reforma).

6 - […]

Cláusula 4.ª

Classificação e evolução profissional

1 - […]

2 - […]

3 - […]

4 - Não obstante o disposto no número anterior, deverão verificar-se as seguintes progressões salariais:

a) […];
b) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de especialista deverão progredir para o sexto (E6) e sétimo (E7) escalão salarial ao fim de 3 e 6 anos de permanência no quinto (E5) e sexto (E6) escalão salarial, respetivamente;
c) Os trabalhadores do grupo técnico com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o décimo primeiro (E11) e décimo segundo (E12) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no décimo (E10) e décimo primeiro (E11) escalão salarial, respetivamente.

5 - As progressões previstas no número 4 ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nos respetivos períodos:

a) O trabalhador ter obtido uma média de avaliações de desempenho positiva;
b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

6 - Sempre que a retribuição base mensal do trabalhador seja superior ao valor mínimo obrigatório do escalão para o qual transita, se o empregador o considerar adequado por motivos económicos e/ou financeiros, os aumentos decorrentes do número 4 poderão ser absorvidos até ao valor dessa diferença.

Cláusula 5.ª

Avaliação de desempenho

1- […]

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

a) Conhecimento prévio ao trabalhador das políticas de avaliação de desempenho em vigor e seus princípios orientadores, bem como as suas responsabilidades nas diferentes etapas ao longo do ano;
b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;
c) O pedido de recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pelo empregador, composta por 3 membros, podendo o trabalhador designar um desses membros, desde que este pertença aos quadros do empregador e a designação seja feita aquando do recurso.

3 - A comissão de recurso realizará as diligências que considerar adequadas a fim de decidir com justiça o recurso, podendo essas diligências incluir pedido de informações e reuniões com avaliador(es) e avaliado.

4 - A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 60 dias, a contar da apresentação do pedido de recurso, devendo a comissão fundamentar a sua posição, por escrito. O prazo de decisão poderá ser prorrogado por 30 dias, por decisão fundamentada da comissão de recurso.

5 - Quando a decisão não for tomada por unanimidade, o membro da comissão de recurso que vote vencido poderá fazer constar da ata a sua posição por escrito.

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

7- Após decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho, que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, ainda assim, fazer consignar a sua discordância face à mesma.

Cláusula 12.ª

Teletrabalho

1 - A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do empregador através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador para a prestação subordinada de teletrabalho, conforme a política em vigor, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2 - O acordo individual, para além de conter os termos e condições previstos na lei, deve promover os princípios e recomendações inerentes à política em vigor, a qual deverá estar publicada e disponível para consulta do trabalhador.

3 - Pode desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador cuja atividade seja considerada, pelo respetivo empregador, compatível com este regime.

4 - A atividade será considerada compatível com o regime de teletrabalho quando o local assegure as condições de saúde e segurança, bem como as condições de tecnologias de informação e de comunicações, estando a empresa disponível para prestar o devido apoio em linha com a política em vigor sobre o modelo de trabalho híbrido.

5 - O número de dias em teletrabalho poderá variar, por acordo com a chefia hierárquica.

6 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou escritório da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra, no mínimo uma vez por mês.

7 - Salvo indicação em contrário da empresa, em regime de teletrabalho o trabalhador continuará a prestar a sua atividade conforme o regime e horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em trabalho presencial.

8 - O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará os equipamentos e outros meios de trabalho fornecidos e propriedade da empresa, obrigando-se a fazer uma utilização cuidada desses equipamentos e meios, mantendo-os em bom estado de conservação, estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido, nos equipamentos, meios ou software, devendo estes ser utilizados para fins exclusivamente profissionais, no âmbito do respetivo contrato de trabalho. Os custos de instalação e manutenção desses equipamentos e os meios de trabalho serão da responsabilidade da empresa.

9 - O trabalhador em regime de teletrabalho mantém direito ao subsídio de refeição.

10 - Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,00 €, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

§ Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 36,00 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

11 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo indeterminado, com início na data estabelecida no acordo, podendo a todo o tempo qualquer das partes denunciar o acordo com a antecedência mínima de 60 dias.

12 - Cessando o acordo de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

Cláusula 22.ª

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa, deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente horários de trabalho, períodos de descanso entre as jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador.

2 - A empresa deverá, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

Cláusula 23.ª

Duração das férias

1- […]

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

3- […]
4- […]
5- […]

Cláusula 24.ª

Interrupção do período de férias

1- […]

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

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
b) Até 20 dias consecutivos por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta;
c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
d) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
e) 2 dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;
f) A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

3- […]
4- […]

Cláusula 42.ª

Complemento do subsídio por doença

1- […]
2- […]
3- […]
4- […]
5- […]
6- […]

7 - O trabalhador está obrigado a manter atualizados todos os elementos necessários ao recebimento, atempado, do subsídio de doença por parte da Segurança Social, estando ainda obrigado a dar conta dessas diligências ao empregador, nomeadamente sempre que tal lhe for solicitado.

8 - No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

9 - O empregador deixará de estar obrigado a suportar o complemento do subsídio por doença nos seguintes casos:

a) Em caso de incumprimento do número 7 pelo trabalhador, mesmo que este não tenha recebido o subsídio de doença ou tenha perdido o direito ao seu recebimento;
b) Em caso de incumprimento do número 8 pelo trabalhador.

10 - Em caso de incumprimento dos números 7 e/ou 8 supra considerar-se-á que o trabalhador pratica infração disciplinar grave, ficando ainda obrigado a entregar ao empregador os valores já recebidos a título de complemento. O empregador não estará ainda obrigado relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, enquanto o trabalhador não regularizar a sua situação, incluindo o reembolso do complemento.

11 - O pagamento pela empresa do complemento é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador esteja obrigado a proceder à sua restituição, nos termos do número 10 supra.

Cláusula 48.ª

Apoio infantil e escolar

1- […]

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível escolar em que o educando está matriculado:

a) Creche e pré-escolar: 60,00 €;
b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 60,00 €;
c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 85,00 €;
d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 125,00 €;
e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 125,00 €.

3- […]
4- […]
5- […]
6- […]
7- […]

ANEXO II-A

(Grupos funcionais, categorias e enquadramento salarial)

Grupo funcional	Categoria profissional	Descrição	Escalão salarial
Executivos	Diretor coordenador	Dependendo diretamente da administração ou órgão de gestão, integram esta categoria as funções que coordenam unidades ou direções e desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E20
	Diretor	Integram esta categoria as funções que desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E19
			E18
Gestores	Gestor	Integram esta categoria as funções que participam na gestão de objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais. Estas funções pressupõem um determinado nível de autonomia e de tomada de decisão, podendo envolver a supervisão de equipas de trabalhadores com impacto direto e de suporte na concretização dos resultados, enquadradas num conjunto de políticas.	E17
			E16
			E15
Técnico	Técnico Especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico específico e elevada especialização, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor a coordenação funcional de uma equipa de técnicos, no desenvolvimento de estudos, análises de situações técnicas diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, bem como experiência profissional significativa.	E14
			E13
	Técnico	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor o desenvolvimento de estudos, análises de situações diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos com algum grau de complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.	E12
			E11
			E10

Operacional	Coordenador	Integram esta categoria as funções que executam e assumem responsabilidade por atividades operacionais de natureza diversa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do respetivo grupo funcional, podendo ainda requerer experiência profissional e conhecimentos transversais ao nível operacional.	E9
			E8
	Especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades específicas com algum grau de especialização e, predominantemente de natureza administrativa, operacional e comercial, podendo ainda requerer conhecimentos técnicos específicos da atividade.	E7
			E6
			E5
	Assistente	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de apoio técnico administrativo, operacional e comercial e, podendo ainda englobar tarefas de atendimento. Estas funções serão tendencialmente rotineiras e orientadas por procedimentos específicos e instruções pré-definidas.	E4
			E3
			E2
Apoio	Auxiliar	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de manutenção, limpeza, vigilância e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	E1

ANEXO II-B

Estrutura de qualificação de funções

1 - Quadros superiores:

i) Diretor coordenador;
ii) Diretor;
iii) Gestor.

2 - Quadros médios e altamente qualificados:

i) Gestor;
ii) Técnico especialista;
iii) Coordenador operacional.

3 - Quadros técnicos:

i) Técnico especialista;
ii) Técnico.

4 - Profissionais qualificados:

i) Especialista operacional.

5 - Profissionais semiqualificados:

i) Assistente operacional.

6 - Profissionais não qualificados:

i) Auxiliar.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

Escalão Salarial	Categorias	Valor Minimo Obrigatório 2022	Valor Minimo Obrigatório 2023	Valor Minimo Obrigatório 2024
E20	Diretor Coordenador	2523,66	2542,58	2561,65
E19	Diretor	2299,03	2316,28	2333,65
E18		2089,87	2105,54	2121,33
E17	Gestor	2024,83	2045,08	2065,53
E16		1874,84	1893,59	1912,53
E15		1660,19	1676,79	1693,56
E14	Técnico Especialista	1626,46	1642,73	1659,16
E13		1458,04	1472,62	1487,34
E12	Técnico	1269,86	1288,90	1308,24
E11		1154,45	1171,77	1189,34
E10		1043,30	1058,95	1074,83
E9	Coordenador Operacional	1353,91	1374,22	1394,83
E8		1238,06	1256,63	1275,48
E7	Especialista Operacional	1234,91	1253,43	1272,24
E6		1147,18	1164,39	1181,86
E5		1056,30	1072,14	1088,23
E4	Assistente Operacional	992,92	1010,79	1028,98
E3		926,39	943,07	960,04
E2		833,54	850,21	867,22
E1	Auxiliar	750,00	775,00	800,00

a) Cada trabalhador beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria ou escalão salarial, em cada um dos anos em que ocorra revisão da tabela salarial;
b) Os aumentos acordados para os anos de 2023 e de 2024 serão atualizados, em cada escalão salarial, caso a variação média anual correspondente ao Índice Oficial de Preços no Consumidor (IPC), no ano imediatamente anterior (cuja informação é prestada pelo Instituto Nacional de Estatística - INE, durante o mês de janeiro do ano seguinte), seja superior a 1 %;
c) Verificando-se a situação prevista na alínea anterior, proceder-se-á da seguinte forma:
a. Se o IPC em 2022 for superior a 1 %, a atualização será sobre cada escalão da tabela acordada para 2023, em percentagem correspondente ao IPC de 2022, menos 1 %, com um limite máximo de 4 % de atualização;
b. Se o IPC em 2023 for superior a 1 %, a atualização será sobre cada escalão da tabela acordada para 2024, em percentagem correspondente ao IPC de 2023, menos 1 %, com um limite máximo de 4 % de atualização.
d) No caso de a variação média anual correspondente ao Índice Oficial de Preços no Consumidor (IPC), no ano imediatamente anterior, for superior a 7 %, as partes acordam reabrir negociações com vista à revisão dos valores mínimos acordados na tabela salarial.

Valor do subsídio de refeição [por cada dia de trabalho efetivo]:

10,75 € para 2022.
10,85 € para 2023.
11,00 € para 2024.

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41.ª número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal: Por diária completa Refeição isolada Dormida e pequeno-almoço	 76,35 € 12,25 € 51,71 €
Cláusula 41.ª número 3 - Valor km	0,41 €
Cláusula 42.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	155,55 €

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 49.ª, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- […]
3- […]
4- […]
4- […]

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

7- […]
8- […]
9- […]
10- […]

ANEXO VI

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 49.ª, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- […]
3- […]
4- […]
5- […]

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

7- […]
8- […]
9- […]
10- […]
11- […]

ANEXO VII-B

Tabela de correspondência entre s categorias/escalões existentes na empresa e a revisão do ACT 2022				
Escalão salarial 2021	Categorias	Escalão salarial 2022	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2022
		E20	Diretor Coordenador	2523,66
E13	Diretor	E19 E18	Diretor	2299,03 2089,87
E12	Gestor	E17 E16 E15	Gestor	2024,83 1874,84 1660,19
E11	Técnico especialista	E14 E13	Técnico Especialista	1626,46 1458,04
E10 E9 E8	Técnico	E12 E11 E10	Técnico	1269,86 1154,45 1043,30
		E9 E8	Coordenador Operacional	1353,91 1238,06
E7	Coordenador operacional			
		E7 E6 E5	Especialista Operacional	1234,91 1147,18 1056,30
E6 E5	Especialista Operacional			
E4 E3 E2	Assistente Operacional	E4 E3 E2	Assistente Operacional	992,92 926,92 833,54
E1	Auxiliar	E1	Auxiliar	750,00

Artigo 2.º

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, e a mesma irá abranger duas empresas e potencialmente cerca de 500 trabalhadores.

Lisboa, 29 de abril de 2022.

Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal:

António Alberto Martins Bico, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

António Alberto Martins Bico, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra Caixinha, na qualidade de presidente da direção.
Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da mesa da assembleia e do conselho geral.
Gildo Mendes Barata, na qualidade de vogal da direção.
Lina Maria Pereira da Silva, na qualidade de mandatária.

SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.
Elisabete Dourado da Silva Lima, na qualidade de mandatária.

Depositado em 16 de maio de 2022, a fl. 189 do livro n.º 12, com o n.º 105/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE, n.º 20 de 29/05/2022).