

Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outra e texto consolidado.

Artigo 1.º

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 Europe AG - Sucursal em Portugal (anteriormente denominada, Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal), a Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2023, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial pessoal

1- O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal» e a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelo sindicato outorgante, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2- (...)

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 540 trabalhadores.

4- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT e suas alterações, 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.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

Escalão salarial	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2024	% aumento
E20	Diretor coordenador	2 810,49 €	4,08 %
E19	Diretor	2 584,26 €	4,08 %
E18		2 360,02 €	4,08 %
E17	Gestor	2 307,92 €	4,81 %
E16		2 141,87 €	4,81 %
E15		1 901,00 €	4,81 %
E14	Técnico especialista	1 866,64 €	4,81 %
E13		1 677,16 €	4,81 %
E12	Técnico	1 472,96 €	5,21 %
E11		1 342,13 €	5,21 %
E10		1 212,91 €	5,21 %
E9	Coordenador operacional	1 563,33 €	5,21 %
E8		1 432,82 €	5,21 %
E7	Especialista operacional	1 432,42 €	5,21 %
E6		1 333,70 €	5,21 %
E5		1 228,00 €	5,21 %
E4	Assistente operacional	1 160,30 €	5,51 %
E3		1 088,30 €	5,84 %
E2		995,66 €	6,41 %
E1	Auxiliar	922,54 €	6,96 %

a) [...];

b) Valor do subsídio de refeição [por cada dia de trabalho efetivo]: 12,50 € para 2024.

Artigo 2.º

As alterações ora acordadas, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

Artigo 3.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, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2023, e a mesma irá abranger duas empresas e potencialmente cerca de 540 trabalhadores.

Texto consolidado**I****Âmbito e vigência****Cláusula 1.^a****Âmbito territorial pessoal**

1- O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal» e a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelo sindicato outorgante, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2- O presente ACT abrange ainda os ex-trabalhadores das empresas subscritoras, cujos contratos de trabalho tenham cessado por reforma por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 540 trabalhadores.

4- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT e suas alterações, 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- O ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 2 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias, em relação ao termo de vigência inicial ou da renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

3- Havendo denúncia o ACT ficará em regime de sobrevivência durante um período de 12 meses, findo o qual qualquer das partes poderá a todo o tempo comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, ainda que se encontre pendente conciliação ou mediação, caducando o ACT com essa comunicação.

4- Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período indicado no número anterior. Neste caso, o ACT manter-se-á em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I.

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- Para efeitos de retribuição, consideram-se «efeitos já produzidos» apenas a retribuição base em vigor à data da caducidade e as prestações regulares e periódicas que o trabalhador tenha auferido ao serviço do empregador nos 12 meses anteriores à data da caducidade.

Cláusula 3.^a**Concorrência de instrumentos**

O presente ACT prevalece, para todos os efeitos, sobre qualquer outro instrumento de regulamentação coletiva.

II

Enquadramento e formação profissionalCláusula 4.^a**Classificação e evolução profissional**

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores nos grupos e categorias previstos no anexo II deste ACT, de acordo com as atividades que cada um efetivamente exerce e tendo em conta o enquadramento no organograma em vigor na empresa.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos funcionais constantes do anexo II deste ACT.

3- A evolução profissional deverá considerar os seguintes fatores:

- a) Anos de experiência na função e na empresa;
- b) Avaliação de desempenho;
- c) Formação profissional e respetivo grau de aproveitamento, de acordo com as políticas em vigor na empresa;
- d) Situação económica e financeira da empresa.

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

- a) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de assistente deverão progredir para o terceiro (E3) e quarto (E4) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no segundo (E2) e terceiro (E3) escalão salarial, respetivamente;
- 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- A empresa deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

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 as mínimas obrigatórias, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

7 - Após decisão da comissão de recuso, 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 6.^a

Estágios de ingresso

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

2 - O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 80 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, sendo que esse montante nunca poderá ser inferior à retribuição mínima mensal garantida.

3- Os trabalhadores que nos últimos 7 anos tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, na mesma área funcional para a qual são contratados, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4- O disposto no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 7.^a

Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, 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 competitividade das empresas;
- 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) 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;
- f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
- b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;
- c) Conção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;
- d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;
- e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;
- h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- Os planos de formação poderão ser anuais ou plurianuais, e abranger todos os trabalhadores, devendo na sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais.

III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalhoCláusula 8.^a**Mobilidade geográfica**

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou município contíguo.

2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

4- Fora das situações referidas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis, e condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 9.^a**Mobilidade funcional**

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

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar o período de 6 meses.

3- Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de um ano.

4- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

6- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

7- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número um dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 10.^a**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, devendo ser justificada e indicar a duração previsível da mesma.

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 remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

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

Cláusula 11.^a

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- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois. Não havendo acordo sobre a escolha, será solicitado um médico à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho vago compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- A alteração não poderá implicar uma redução da retribuição base mensal.

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 3,3042 €, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

11- Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 39,65 €, 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).

12- 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.

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

Cláusula 13.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de diretor, de gestor e de técnico especialista, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 14.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que faça 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- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ir até 6 anos.

Cláusula 15.^a

Pluralidade de empregadores

1 - 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) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Admissibilidade de contratos a termo

Sem prejuízo dos casos previstos na lei e de outros que correspondam a necessidade temporária da empresa, para efeitos do número 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, considera-se ainda necessidade temporária a substituição, direta ou indireta, de trabalhador que se encontre em tirocínio, em comissão de serviço ou em situação de destacamento.

IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvando o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros legalmente admissíveis, os seguintes:

- a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;
- b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
- c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com carácter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, ao sindicato outorgante.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

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 funcionais de executivos, gestores, técnico e operacional.

2- Ficam excluídos do número 1 os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

3- Sempre que a isenção de horário de trabalho 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, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 38.^a

Cláusula 19.^a

Tolerância de ponto

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

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 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 20.^a

Trabalho suplementar

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

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

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 62,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;
- b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 87,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;
- c) 90 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- Os acréscimos já incluem a remuneração devida por trabalho noturno.

4- O pagamento da compensação do trabalho suplementar pode ser efetuado mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos

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

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

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a pelo menos dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada trimestre.

5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 20 % da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

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

7- Os restantes trabalhadores em regime de turnos, que prestem trabalho em período noturno, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto.

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 feriadados, 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.

V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 23.^a

Duração das férias

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado respeitante 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 dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

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

5- Sem prejuízo do disposto no número três, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 24.^a

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 atempada do mesmo ao empregador.

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 de 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- 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 retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 25.^a

Feriados

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital, e feriados estabelecidos nas Regiões Autónomas, para trabalhadores dessas regiões.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

Cláusula 26.^a

Dispensas no Natal e de Páscoa

1- Sem prejuízo do número 3, 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- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência, a dispensa poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 27.^a**Ausência por aplicação de medida de coação penal**

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 um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador 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 seja identificado.

3- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

4- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

VI

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 28.^a**Princípios gerais**

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

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 o empregador proceder a desinfecções 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 seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde 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 do empregador, quando por este autorizados.

Cláusula 29.^a**Medicina no trabalho**

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

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores 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- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

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

- 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 ginecológica;
- g) PSA e, dependendo do PSA, a eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, dentro da rede do prestador de serviços de medicina no trabalho contratado pela empresa, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

VII

Atividade sindical

Cláusula 30.^a

Atividade sindical

1 - No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato 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 comunicação do respetivo sindicato;
- b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor a título permanente e no interior de empresa com 150 ou mais trabalhadores 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;
- d) 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;
- e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- g) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

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

Cláusula 31.^a

Trabalhadores dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, quando por este requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- O sindicato subscritor do ACT poderá requisitar no máximo um dirigente sindical, no conjunto das empresas subscritoras do ACT, com remuneração mensal efetiva paga pela empresa.

3- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

4- O número máximo previsto na lei de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação será subtraído do número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados em cada momento.

Cláusula 32.^a**Delegados sindicais**

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão sindical.

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

Cláusula 33.^a**Quotização sindical**

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

2- O empregador 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.

VIII

Retribuição, seguros e outros abonosCláusula 34.^a**Classificação da retribuição**

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Retribuição base mensal: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo funcional e categoria profissional em que se enquadra o trabalhador;
- b) Retribuição base anual: O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título de subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;
- c) Retribuição efetiva mensal: Constituída pela retribuição base líquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;
- d) Retribuição efetiva anual: O somatório das retribuições efetivas mensais, acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 35.^a**Subsídio de refeição**

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

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 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 pelo empregador 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.

Cláusula 36.^a**Subsídio de férias**

1 - O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição 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.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 23.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

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

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 38.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

- a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 39.^a

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

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

2- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada km efetuado em serviço, o valor constante no anexo IV.

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, de acordo com as políticas internas em vigor em cada momento nas empresas subscritoras do ACT.

5- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50%, nos termos do número 4 do artigo 46.º do Código Contributivo.

Cláusula 40.^a**Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro**

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

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

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

4- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46.º do Código Contributivo.

Cláusula 41.^a**Prémio de carreira e reconhecimento**

1- A carreira na empresa é reconhecida tendo em atenção o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções na empresa terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 35% da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a sua retribuição efetiva do mês em que o facto ocorrer.

3- Não obstante o referido no número 2 desta cláusula, através de comunicação até ao final do mês anterior, o trabalhador pode optar pela sua substituição quanto à tipologia, nomeadamente:

- a) Contribuição adicional em valor equivalente para o apoio infantil e escolar, previsto na cláusula 48.^a do ACT;
- b) Contribuição adicional em valor equivalente para o plano individual de reforma, previsto na cláusula 49.^a do ACT;
- c) Dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

- 3 dias de licença, até perfazer os 49 anos, inclusive;
- 4 dias de licença, até perfazer os 52 anos, inclusive;
- 6 dias de licença, até perfazer os 55 anos, inclusive;
- 8 dias de licença, a partir dos 56 anos, inclusive.

4- A atribuição do prémio está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

- a) Inexistência de faltas injustificadas;
- 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.

5- A contagem dos múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções 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 atribuição do mesmo.

Cláusula 42.^a**Complemento do subsídio por doença**

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

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

3- Os três primeiros dias com incapacidade temporária para o trabalho, que antecedam os dias subsidiados pela Segurança Social, serão pagos, na íntegra, pelo empregador.

4- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

6- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

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 43.^a

Seguro de saúde

1- As entidades abrangidas pelo ACT ficam obrigadas 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 ambulatorio.

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

Cláusula 44.^a

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:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- 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.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 45.^a**Indemnização por factos ocorridos em serviço**

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, 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 ou, em caso de doença profissional da Segurança Social.

Cláusula 46.^a**Condições nos seguros próprios**

1- Os trabalhadores, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, 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 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

3- Em alternativa ao regime previsto no número anterior e para os trabalhadores aí identificados, a empresa poderá autorizar que os mesmos integrem o seguro de responsabilidade civil automóvel em vigor para a frota de viaturas de serviço.

Cláusula 47.^a**Quebras de caixa**

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

Cláusula 48.^a**Apoio infantil e escolar**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas escolares dos educandos.

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 - 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 cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se for aplicável;
- b) Inexistência de faltas injustificadas;
- c) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade nos últimos doze meses, ou não seja reincidente.

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

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

6- Sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale creche», «vale educação», ou «vale ensino» ou, ainda, outra modalidade com fim idêntico cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

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

IX

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 49.^a

Plano individual de reforma

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma no momento da passagem à reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social. O mesmo se aplica em relação aos trabalhadores pré-reformados, sem prejuízo do número 4 da cláusula 50.^a

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto no anexo VI deste ACT.

Cláusula 50.^a

Pré-reforma

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, e o que resulta do acordo efetuado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2 - O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos ao empregador no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de ter de suportar uma penalização de 25 % do valor total em dívida, além da devolução deste.

4- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma, referido na cláusula 49.^a, cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 51.^a

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 52.^a

Políticas internas mais favoráveis

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores em relação às estabelecidas no presente ACT.

Cláusula 53.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, assim como às condições de trabalho.

2- A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente na ascendência, na idade, no sexo, na orientação sexual, no estado civil, na situação familiar, no património genético, na capacidade de trabalho reduzida, na deficiência ou na doença crónica, na nacionalidade, na origem étnica, na religião, nas convicções religiosas ou ideológicas.

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representante do sindicato outorgante e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para dirimir divergências relacionadas com a integração e interpretação das cláusulas deste 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- Na sua primeira reunião, a comissão paritária aprovará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 55.^a

Reclassificação profissional

A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o anexo VII deste ACT.

Cláusula 56.^a

Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2011

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do instrumento 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 2012 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, considerando, quando for caso disso, que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VII do ACT agora publicado.

Cláusula 57.^a**Anterior sistema de prémios de antiguidade**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação do CCT de 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008), manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva mensal do trabalhador, designado como «prémio histórico de antiguidade», não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 58.^a**Pensões complementares de reforma**

Em relação aos trabalhadores em efetividade de funções que estavam abrangidos pelo CCT de 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008) à data de 31 de dezembro de 2016, e que, entretanto, não foram abrangidos pelo ACT de 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016), os valores provisionados a 31 de dezembro de 2011 no fundo de pensões serão convertidos em contas individuais desses trabalhadores, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões ou seguro de vida, integrando o respetivo plano individual de reforma.

Cláusula 59.^a**Anteriores suplementos de retribuição**

O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2011, manter-se-á por incorporação na respetiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 60.^a**Antigo prémio de permanência**

Os trabalhadores anteriormente abrangidos pelo prémio de permanência, conforme o ACT de 2016 (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019, e revisões posteriores) passarão a estar abrangidos pelo prémio de carreira e reconhecimento, nos seguintes termos:

- Os trabalhadores que tivessem de receber prémio de permanência em 2019 ou 2020, aplicar-se-á o regime transitório conforme tabela infra, coluna 2, aplicando-se o novo regime apenas a partir do momento em que recebam o prémio de permanência referido;
- Os trabalhadores que completem 50 anos de idade em 2019 poderão optar pela aplicação da cláusula 42.^a do ACT de 2016;
- Quanto aos restantes trabalhadores o primeiro vencimento ocorre conforme tabela infra, coluna 1:

Anos	Atribuição (ano) [coluna 1]	Regime transitório [coluna 2]
2019	1; 6	4; 9
2020	2; 7	0; 5
2021	3; 8	
2022	4; 9	
2023	5; 0	

Cláusula 61.^a**Anterior suplemento por turnos**

Relativamente aos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento por turnos, por aplicação de anterior instrumento de regulamentação coletiva,

entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho, ou parte dele, ser, ou poder ser prestado em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição prevista nos números 5 a 7 da cláusula 21.^a

Cláusula 62.^a

Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por se considerar ser este globalmente mais favorável.

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

3- Pelo presente ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de junho de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de junho de 2023, aplicado às empresas subscritoras e aos trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho e representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 63.^a

Linguagem inclusiva

Sempre que neste ACT se utilize a expressão trabalhador, entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

Cláusula 64.^a

Produção de efeitos

1- O presente ACT entrará em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, conforme indicado no anexo III.

ANEXO I

(Convenção de arbitragem)

1- Os subscritores deste ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 2.^a do ACT, a qual se rege nos termos seguintes.

2- A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do ACT.

3- 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 acompanhados de denúncia.

4- 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.

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

- a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, um pelas empresas e outro pelo sindicato;
- b) 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.

6- A parte que não indique o seu árbitro tem como consequência a manutenção em vigor do ACT, se a omissão for da parte das empresas e a caducidade imediata, se for da parte do sindicato.

7- 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.

8- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

9- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

10- A decisão arbitral tomada valerá como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo nesse caso a mesma entregue pela comissão arbitral ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

ANEXO II-A

Grupos funcionais, categorias e enquadramento salarial

Grupo profissional	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-definida.	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 semiquualificados:

i) Assistente operacional.

6- Profissionais não qualificados:

i) Auxiliar.

Anexo II

Tabela salarial e Subsídio de refeição

Escalão salarial	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2024
E20	Diretor coordenador	2 810,49 €
E19	Diretor	2 584,26 €
E18		2 360,02 €
E17	Gestor	2 307,92 €
E16		2 141,87 €
E15		1 901,00 €
E14	Técnico especialista	1 866,64 €
E13		1 677,16 €
E12	Técnico	1 472,96 €
E11		1 342,13 €
E10		1 212,91 €
E9	Coordenador operacional	1 563,33 €
E8		1 432,82 €
E7	Especialista operacional	1 432,42 €
E6		1 333,70 €
E5		1 228,00 €
E4	Assistente operacional	1 160,30 €
E3		1 088,30 €
E2		995,66 €
E1	Auxiliar	922,54 €

- 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) Valor do subsídio de refeição [por cada dia de trabalho efetivo]: 12,50 € 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	82,76 € 13,35 € 56,05 €
Cláusula 41. ^a número 3 - Valor km	0,47 €
Cláusula 42. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	168,62 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro: 35 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro: 1 500,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 €/uma vez ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	a) Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa; b) Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde; c) Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH); d) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono; e) Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos; f) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura; g) Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude; h) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências; i) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar; j) Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;

Exclusões gerais	k) Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato; l) Hemodiálise; m) Transplantes de órgãos e suas implicações; n) Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa; o) Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica; p) Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de: i) Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos; ii) Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos); iii) Prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barrage/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade; iv) Utilização de veículos motorizados de duas rodas.
------------------	--

Notas interpretativas:

- (i) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;
- (ii) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

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- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 anos de vigência, por iniciativa do trabalhador ou por despedimento com justa causa, o trabalhador perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pela entidade empregadora, que reverterá para esta, não se aplicando os números seguintes.

5- 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.

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

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem.

9- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 7, 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 improcedente.

10- 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.

ANEXO VII

Tabela de correspondência entre as categorias existentes na empresa e as categorias deste ACT

ACT 2016	CCT 2008 (categorias existentes)	ACT 2019	Escalões	Valor mínimo obrigatório 2019
Diretor (banda salarial A)		Diretor	E13	2 040,50 €
Gestor comercial (banda salarial B)	Chefe de serviços XIV	Gestor	E12	1 616,96 €
Gestor técnico (banda salarial B)				
Gestor operacional (banda salarial B)				
Técnico (banda salarial C)	Técnico grau I (níveis X, XI e XII)	Técnico especialista	E11	1 401,25 €
		Técnico	E10	1 214,38 €
			E9	1 104,03 €
			E8	978,45 €
Coordenador operacional (banda salarial D)	Perito chefe XII; Coordenador zona e/ou delegação XII; Coordenador adjunto zona e/ou delegação XI	Coordenador operacional	E7	1 183,98 €
Especialista operacional (banda salarial E)	Assistente comercial XI	Especialista operacional	E6	1 097,07 €
	Técnico comercial X; Escriturário X; Escriturário IX		E5	1 010,16 €
Assistente operacional (banda salarial F)		Assistente operacional	E4	946,74 €
			E3	883,31 €
			E2	793,22 €
Auxiliar geral (banda salarial G)		Auxiliar geral	E1	703,13 €

ANEXO VII-B

**Tabela de correspondência entre 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	2 523,66 €
		E19	Diretor	2 299,03 €
E13	Diretor	E18		2 089,87 €
		E17	Gestor	2 024,83 €
		E16		1 874,84 €
E12	Gestor	E15		1 660,19 €
		E14	Técnico especialista	1 626,46 €
E11	Técnico especialista	E13		1 458,04 €
E10	Técnico	E12	Técnico	1 269,86 €
E9		E11		1 154,45 €
E8		E10		1 043,30 €
		E9	Coordenador operacional	1 353,91 €
E7	Coordenador operacional	E8		1 238,06 €
		E7	Especialista operacional	1 234,91 €
E6	Especialista operacional	E6		1 147,18 €
E5		E5		1 056,30 €
E4	Assistente operacional	E4	Assistente operacional	992,92 €
E3		E3		926,39 €
E2		E2		833,54 €
E1	Auxiliar	E1	Auxiliar	750,00 €

Lisboa, 27 de maio de 2024.

Pela Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, 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.

Carmen Maria Nunes Carraça, na qualidade de legal representante.

Depositado a 3 de julho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 182/2024, 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 26, de 15/07/2024).