

Auxiliar de produção;  
 Auxiliar geral;  
 Ajudante de condutor de máquina de papel;  
 Ajudante de condutor de máquina de acabamento;  
 Ajudante de condutor de refinação de massa;  
 Ajudante de operador de cartão canelado;  
 Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro);  
 Ajudante de motorista; manipulador(a);  
 Operador auxiliar de logística e apoio;  
 Operador auxiliar de transformação;  
 Auxiliar administrativo.

Nível I:

Aprendiz.

#### ANEXO IV

**Tabela salarial**

Níveis	Proposta
A	715 €
B	665 €
C1	625 €
C2	585 €
D	565 €
E	555 €
F	545 €
G	535 €
H	SMN

O aprendiz admitido com 18 anos e menos de 25 anos, após seis meses passa a receber no mínimo o correspondente ao salário mínimo nacional.

Espinho, 2 de dezembro de 2015.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC:

*Joaquim Pedro Cardoso Ferreira Conceição*, mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Mário Ilhéu Condessa*, mandatário.

*Justino Jesus Pereira*, mandatário.

#### Declaração

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 14 de janeiro de 2016, a fl. 184 do livro n.º 11, com o n.º 9/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro**

#### **I- Âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

##### **Âmbito territorial**

O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

##### **Âmbito pessoal**

1- Este acordo coletivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que o subscrevem no âmbito da actividade seguradora exercida em Portugal e, por outro lado, os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos outorgantes, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da empresa cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

2- Para efeitos do presente acordo, as companhias estrangeiras consideram-se estabelecidas em território nacional no local da sede das suas agências gerais ou delegações gerais.

3- O número de empregadores e trabalhadores diretamente abrangidos por este acordo coletivo de trabalho, é de 38 empregadores e, por efeito da filiação, de 4000 trabalhadores, num total de 5000 trabalhadores sindicalizados no universo da actividade seguradora.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência

1- O presente ACT entra em vigor na data sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de três anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de três anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 30 dias para a tabela salarial e subsídio de refeição, e de 60 dias para a restante matéria, em relação ao termo de vigência inicial ou renovada, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

4- Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva de trabalho, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os previstos na lei.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-se-ão também, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- Promoções e progressão salarial - cláusula 7.<sup>a</sup>
- Duração das férias - cláusula 22.<sup>a</sup>
- Dispensas no Natal e Páscoa - cláusula 25.<sup>a</sup>
- Subsídio de refeição - cláusula 36.<sup>a</sup>
- Prémio de permanência - cláusula 42.<sup>a</sup>
- Complemento do subsídio por doença - cláusula 43.<sup>a</sup>
- Seguros de saúde e de vida - cláusulas 44.<sup>a</sup> e 45.<sup>a</sup>
- Plano individual de reforma - cláusula 50.<sup>a</sup>

## II- Enquadramento e formação profissional

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Classificação profissional

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pelo empregador que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo ACT tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos profissionais e respetivas bandas salariais constantes do anexo I, o qual se aplica no caso de não existir na empresa sistema próprio de enquadramento profissional.

3- O ordenado base mensal é fixado pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para a banda salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador e o referencial para o limite superior constante no mesmo anexo.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo II seja revista e o ordenado base mensal auferido pelo trabalhador não seja superior ao ordenado base mensal de referência constante no

anexo VI, será atualizado em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional em que se enquadre.

5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Avaliação de desempenho

1- As empresas deverão instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional.

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

- a) Conhecimento prévio do trabalhador;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;
- c) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 90 dias, com a respetiva comunicação ao recorrente.

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

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 18 meses de trabalho efetivo na empresa.

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

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

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Promoções e progressão salarial

1- As promoções e progressões salariais nas bandas correspondentes às categorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta entre outros os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria e no empregador;
- d) Situação económica e financeira da empresa.

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional ou de assistente operacional que, decorridos dez anos após a respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de banda salarial superior, têm direito a promoção na carreira ou a acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acumulado não inferior a 10 % do valor

mínimo obrigatório da banda salarial da respetiva categoria, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) Terem obtido em seis anos daqueles dez um valor médio igual ou superior a 70 % do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela empresa;

b) Terem obtido um valor não inferior a 75 % do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução na carreira ou na banda salarial;

c) A situação económica e financeira da empresa o permita.

3- O empregador não é obrigado a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto no número anterior se o valor acumulado das progressões salariais por mérito já for igual ou superior ao acréscimo de 10 % referido no número anterior.

4- Caso o trabalhador registe em dois anos consecutivos, ou em cinco interpolados, avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada pela empresa, o empregador fica desonerado do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores desta cláusula e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros da banda salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### 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.

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) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;

d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da forma-

ção 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) Continuidade com a finalidade de impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação dos trabalhadores e dos delegados sindicais.

### III- Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou área metropolitana quando esta esteja constituída.

2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 kms à que já percorre no 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 de transferência dentro do mesmo município, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, se os houver, dentro de horários compatíveis, condições de conforto e tempo aceitáveis.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### 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 um ano.

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

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida

de um tirocínio de duração não superior a 8 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado efetivo mensal e aquele que seja devido pelas funções que passa a exercer.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Interinidade de funções

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de ordenado igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado base mensal e o ordenado 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 60 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Transferência por motivo de saúde

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

2- 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, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho compatível.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Teletrabalho

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

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se

não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomarà as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores 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 ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

## IV- Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, em termos médios, prestado em princípio todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, de acordo com o regime de adaptabilidade previsto no Código do Trabalho, fixando-se o período de referência em 6 meses.

2- Os tipos de horários praticáveis na atividade seguradora, nos termos que forem fixados por cada empresa são, entre outros, os seguintes:

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e estão compreendidos normalmente para a generalidade dos trabalhadores entre as 8h00 e as 20h00;

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 caráter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

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 17.<sup>a</sup>

##### **Banco de horas**

1- É instituído o regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir quarenta e cinco horas semanais, tendo o acréscimo anual por limite 60 % do que estiver legalmente fixado para o banco de horas.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a sua redução.

4- A empresa que pretenda utilizar o banco de horas deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com um mínimo de cinco dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com dois dias de antecedência, ou ainda por pagamento em dinheiro ou por ambas as modalidades.

6- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização da empresa, devendo o trabalhador, nesse caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo em situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

7- No final de cada ano civil deverá ser saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

8- No caso de no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número

anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

9- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas de acordo com o valor da retribuição horária.

10- O empregador obriga-se a fornecer trimestralmente, ao trabalhador, mediante pedido deste, a sua conta corrente do banco de horas.

11- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho, a adaptabilidade e o trabalho suplementar não integram o conceito de banco de horas.

12- A organização do banco de horas deverá ter em consideração a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

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

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **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.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos.

4- Os trabalhadores por turnos que prestem trabalho em período noturno têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto, salvo se abrangidos pelo disposto no número seguinte.

5- Relativamente aos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham beneficiado da incorporação no ordenado efetivo do valor do suplemento por turnos nos termos da cláusula 57.<sup>a</sup> deste ACT, 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 previsto no número anterior.

## V- Férias, faltas e interrupção do trabalho

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Duração das férias

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

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

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Interrupção do período de férias

1- As férias são interrompidas pelos períodos a seguir indicados, desde que a entidade patronal seja informada das respetivas ocorrências:

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

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;

e) Cinco dias úteis imediatamente subsequentes ao nascimento de descendente, para gozo da licença parental obrigatória exclusiva do pai, prevista na lei.

2- 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.

3- Terminados os períodos de interrupção referidos no número um, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, salvo oposição fundamentada da empresa comunicada antecipadamente ao trabalhador.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Feriados

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

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Dispensas no Natal e Páscoa

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

2- As empresas podem optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### 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- 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.

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

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Cesse o contrato de trabalho;

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

## VI- Segurança e saúde no trabalho

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

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

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.<sup>a</sup>

#### Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos tra-

balhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade são indicados pela comissão sindical e/ou comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexistam na empresa aquelas estruturas de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

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

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Atribuições e funcionamento

1- As comissões de segurança têm as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

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

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

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

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

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

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

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### 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 estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.

4- Os exames referidos no número anterior deverão ser realizados com a periodicidade seguinte:

- a) Rastreio auditivo e visual todos os anos;
- b) Os restantes exames serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

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

## VII- Atividade sindical

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Atividade sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

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

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

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

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

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

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

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

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

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

2- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, mantêm 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- Os sindicatos têm o direito de requisitar, no seu conjunto, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada 2000 trabalhadores da atividade seguradora com contratos de trabalho em vigor, incluindo os que se encontram na situação de pré-reforma.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais que os sindicatos outorgantes podem requisitar, no seu conjunto e por empregador, obedece aos seguintes limites:

a) Empregador com mais de 200 trabalhadores e menos de 500 - 1 dirigente;

b) Empregador com mais de 500 trabalhadores - 2 dirigentes.

4- Nos empregadores com menos de 200 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto nesta cláusula, só poderá ser efetuada com o acordo da entidade empregadora.

5- No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos que colidam com os limites previstos, será dada prioridade à associação sindical mais representativa no empregador em questão, de acordo com o número de trabalhadores que efetuam o pagamento da quota sindical por desconto na retribuição mensal.

6- Para os efeitos do disposto nos números anteriores desta cláusula, nomeadamente no que respeita à aferição de rácios e limites à requisição de dirigentes sindicais com direito a remuneração, atender-se-á: (i) ao conjunto de sindicatos outorgantes deste e de outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao empregador, quaisquer que eles sejam; e (ii) ao número de trabalhadores da atividade seguradora com contratos de trabalho em vigor, incluindo os que se encontram na situação de pré-reforma.

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

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### 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 abonos

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Classificação de ordenados

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Ordenado base mensal: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador, salvo se a empresa tiver instituído grelha salarial e estrutura de classificação profissional próprias, que neste caso prevalecerá;

b) Ordenado base anual: o somatório dos ordenados base mensais auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) Ordenado efetivo mensal: constituído pelo ordenado base ilíquido mensal acrescido 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, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos do banco de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) Ordenado efetivo anual: o somatório dos ordenados efetivos mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

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

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

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 16.<sup>a</sup>, ainda que por referência a tempos médios.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1- O subsídio de férias vence-se na data em que o trabalhador inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor do ordenado efetivo 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 22.<sup>a</sup> 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 38.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

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

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

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre o ordenado 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 40.<sup>a</sup>

#### Pagamento de despesas de serviço em Portugal

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

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde 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 III.

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

4- Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, o empregador poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro**

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

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.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Prémio de permanência**

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

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 50 % do seu ordenado efetivo mensal, pagável conjuntamente com o ordenado do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições:

a) Não ter dado mais do que 20 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;

b) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional do referido período de cinco anos.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados, em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

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

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

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

4- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição pode ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao do ordenado efetivo correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

5- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) Inexistência de sanções disciplinares.

6- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção de:

a) As justificadas, até quatro por ano;

b) As dadas por morte de filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

7- As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa, não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 6.

8- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

9- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário, conforme exemplo da tabela seguinte:

Ano de início do contrato de trabalho	Ano de pagamento do prémio
Terminado em 6 ou 1	2016
Terminado em 7 ou 2	2017
Terminado em 8 ou 3	2018
Terminado em 9 ou 4	2019
Terminado em 0 ou 5	2020

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Complemento do subsídio por doença**

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos Serviços Médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre o ordenado efetivo correspondente aos dias subsidiados pela segurança social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 3 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de 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- 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.

4- Da aplicação desta cláusula não pode resultar ordenado efetivo mensal líquido superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % do referido ordenado efetivo mensal líquido.

5- No caso dos 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 recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

6- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social, nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restituía voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

1- As entidades abrangidas pelo presente 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 ambulatório.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Seguro de vida

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

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

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

3- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador 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.

4- 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 46.<sup>a</sup>

##### Indemnização por factos ocorridos em serviço

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador o ordenado efetivo e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Condições nos seguros próprios

1- Os trabalhadores de seguros, 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- A obrigação de efetuar o desconto mínimo do prémio total ou dos encargos vincula todos os empregadores abrangidos pelo ACT, mesmo no caso do tomador não ser trabalhador da seguradora com quem pretende celebrar o contrato de seguro, desde que invoque e prove que: (i) é trabalhador abrangido pelo ACT, por filiação num dos sindicatos outorgantes; (ii) a sua entidade patronal não explora o ramo de seguro para o qual pretende celebrar o contrato.

3- 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.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### 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 49.<sup>a</sup>

##### Apoio 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 menores a seu cargo, em idade escolar, matriculados em estabelecimento de ensino básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador uma participação nas despesas escolares do educando.

2- A participação referida no número anterior tem o

valor a seguir indicado, atribuído em função do ano escolar em que o educando está matriculado:

- a) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 40,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 70,00 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (7.º a 12.º anos): 110,00 €.

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

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior;

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

c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;

d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação.

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

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

6- 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 50.<sup>a</sup>

#### 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, com contratos de trabalho sem termo, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

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

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Início das contribuições

1- A primeira contribuição anual do empregador para o

Plano Individual de Reforma verificar-se-á, para os trabalhadores em efetividade de funções, no ano seguinte àquele em que completem 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No caso do contrato de trabalho ter sido celebrado a termo resolutivo, a primeira contribuição anual do empregador apenas terá lugar no ano civil subsequente ao da conversão do contrato a termo em contrato de trabalho sem termo e cumprido que esteja o período de carência de 2 anos previsto no número anterior.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Pré-reforma

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

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

b) Data de início da pré-reforma;

c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;

d) Valor da prestação anual da pré-reforma;

e) Modo de atualização da prestação;

f) Número de prestações mensais em que será paga.

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

3- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador.

## X- Disposições finais e transitórias

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;

b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### 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, tendo em conta que



o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo da banda salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VI do ACT agora publicado.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

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

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Anterior sistema de prémios de antiguidade**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2013, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, manter-se-á como componente fixa do ordenado efetivo do trabalhador, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Anteriores suplementos de ordenado**

O valor dos suplementos de ordenados atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2011, manter-se-á por incorporação no respetivo ordenado efetivo, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**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 este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, po-

rém, diminuição do ordenado efetivo nem do ordenado base auferido pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Produção de efeitos**

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

**ANEXO I**

**A- Grupos profissionais, categorias, funções e bandas salariais**

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Banda salarial
Dirigente	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	A
Gestor	Gestor comercial	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	B
	Gestor técnico		
	Gestor operacional		
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	C

Operacional	Coordenador operacional	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	D
	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	E
	Assistente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	F
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	G

### B- Estrutura de qualificação de funções

#### 1- Quadros superiores

Diretor.

#### 1 ou 2- Quadros superiores ou médios

Gestor comercial;  
Gestor técnico;  
Gestor operacional.

#### 2- Quadros médios

Coordenador operacional.

#### 3- Profissionais altamente qualificados

Técnico.

#### 4- Profissionais qualificados

Especialista operacional.

#### 4 ou 5- Profissionais qualificados ou semiquualificados

Assistente operacional.

#### 5- Profissionais semiquualificados

Auxiliar geral.

## ANEXO II

### Tabela salarial e subsídio de refeição

#### A- Tabela salarial para 2016

Ordenado base mensal		
Banda salarial	Valor mínimo obrigatório	Referencial para o limite superior
A	€ 1.990,33	€ 3.030,00
B	€ 1.577,20	€ 2.302,49
C	€ 1.063,64	€ 2.302,49
D	€ 1.140,67	€ 1.302,46
E	€ 973,21	€ 1.269,36
F	€ 851,01	€ 1.063,64
G	€ 677,42	€ 1.063,64

#### Tabela salarial para 2017

Ordenado base mensal		
Banda salarial	Valor mínimo obrigatório	Referencial para o limite superior
A	€ 2.010,23	€ 3.060,30
B	€ 1.592,97	€ 2.325,51
C	€ 1.074,28	€ 2.325,51
D	€ 1.152,08	€ 1.315,48
E	€ 982,94	€ 1.282,05
F	€ 859,52	€ 1.074,28
G	€ 684,19	€ 1.074,28

#### B- Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2016 (cláusula 36.<sup>a</sup>):  
9,75 €.

Subsídio diário de refeição para 2017 (cláusula 36.<sup>a</sup>):  
10,00 €.

## ANEXO III

**Outras cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Valores
Cláusula 40. <sup>a</sup> n.º 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	73,00 €
Refeição isolada	11,75 €
Dormida e pequeno-almoço	49,50 €
Cláusula 40. <sup>a</sup> n.º 5 - Valor por Km	0,40 €
Cláusula 41. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	148,91 €

## ANEXO IV

**Condições de referência do seguro de saúde**

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1000,00 €/ano
Franquias e co pagamentos máximos	Internamento: 100 €/sinistro Ambulatório: Co pagamento: 15 €/sinistro Franquia: 60 €/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<p><i>a)</i> Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</p> <p><i>b)</i> Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p><i>c)</i> Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p><i>d)</i> 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;</p> <p><i>e)</i> Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p><i>f)</i> 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;</p>

Exclusões gerais	<p><i>g)</i> Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p><i>h)</i> Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p><i>i)</i> Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p><i>j)</i> 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;</p> <p><i>k)</i> Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p> <p><i>l)</i> Hemodiálise;</p> <p><i>m)</i> Transplantes de órgãos e suas implicações;</p> <p><i>n)</i> 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;</p> <p><i>o)</i> Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p><i>p)</i> Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <p><i>i)</i> prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</p> <p><i>ii)</i> participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos);</p> <p><i>iii)</i> prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barragem/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade;</p> <p><i>iv)</i> utilização de veículos motorizados de duas rodas;</p>
------------------	---

Exclusões gerais	<p>v) cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas;</p> <p>vi) consequências da exposição a radiações.</p> <p>q) Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;</p> <p>r) Enfermagem privativa;</p> <p>s) Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;</p> <p>t) Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.</p>
Exclusões específicas da cobertura de internamento	<p>a) Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:</p> <p>i) Queratotomia radial;</p> <p>ii) Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com laser excimer/lasix);</p> <p>iii) Queratomieleusis por laser in situ;</p> <p>iv) Inserção de lentes fáquicas intraoculares.</p> <p>b) Tratamento cirúrgico da roncopia;</p> <p>c) Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</p>
Atos não cobertos	<p>a) Medicamentos;</p> <p>b) Próteses e ortóteses não cirúrgicas;</p> <p>c) Parto;</p> <p>d) Exames gerais de saúde (check-up).</p>
Âmbito territorial	<p>O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.</p>

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 V

**Plano Individual de Reforma**

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 50.<sup>a</sup>, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre o ordenado 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- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

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

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

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

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

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.



## ANEXO VI

**Tabela de correspondência entre as categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias deste ACT**

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Ordenado base de referência
Diretor coordenador	XVI	Dirigente	Diretor	2 279,69 €
Diretor de serviços	XV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional (2)	1 970,62 €
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestor	Gestor operacional	1 561,58 € ou 1 970,62 € (1)
Chefe de serviços	XIV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestor	Coordenador técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestor	Gestor técnico	1 561,58 €
Atuário	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € (1)
Técnicos de contas	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € (1)
Coordenador geral de serviços comerciais	XIV	Gestor	Gestor comercial	1 561,58 €
Chefe de centro	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de análise	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de programação	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico de software de base	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Chefe de secção	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €

Tesoureiro	XII	Operacional	Especialista operacional	1 256,79 €
Analista de organização e métodos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Perito-chefe	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Técnico-chefe de formação	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Coordenador de zona e ou delegações	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Gerente de delegação	XI e XII	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 € ou 1 256,79 € (1)
Chefe de operação	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Programador sénior	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista programador	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de radiologia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Subchefe de secção	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Perito-subchefe	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Técnico de formação	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Técnico de prevenção e segurança	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Técnico de análise de riscos	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Inspetor administrativo	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Secretário	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Subgerente de delegação	XI	Coordenador Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Programador	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €

Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Correspondente-tradutor	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Escriturário	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Regularizador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Rececionista	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Perito	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Técnico comercial	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Técnico de reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Cobrador	VII e IX	Operacional	Assistente operacional	885,81 € ou 963,57 € (1)
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	963,57 €
Coord. auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar geral	842,58 € ou 923,94 € (1)
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €

Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Estagiários				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Enquadramento neste ACT		Ordenado base de referência
Escriturário estagiário	IV	Estagiário cláusula 6.ª		722,67 € (3)
Perito estagiário	IV			722,67 € (3)
Estagiário comercial	IV			722,67 € (3)
Cobrador estagiário	II			639,18 € (1)
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Ordenado base de referência
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice A				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Ordenado base de referência
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Chefe de equipa	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Pré-oficial	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar geral	717,34 €
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice B				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Ordenado base de referência
Encarregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Cozinheiro de 1.ª	IX	Apoio	Auxiliar geral	963,57 €
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Cozinheiro de 2.ª	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €

Despenseiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Cozinheiro de 3.ª	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Lavadeira/engomadeira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Costureira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice C e D				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Ordenado base de referência
Engenheiro técnico	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Construtor civil	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Servente	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice E				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Ordenado base de referência
Técnico de grau IV	XV ou XVI	Técnico	Técnico	1 970,62 € ou 2 279,69 € (1)
Técnico de grau III	XIV ou XV	Técnico	Técnico	1 561,58 € ou 1 970,62 € (1)
Técnico de grau II	XII, XIII ou XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 289,56 € ou 1 561,58 € (1)
Técnico de Grau I	X, XI ou XII	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ou 1 256,79 € (1)

(1) De acordo com o ordenado base que lhe estava atribuído na revisão do CCT de 2008, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009.

(2) De acordo com a área funcional onde se integra.

(3) 75 % do valor mínimo obrigatório da banda E.

Lisboa, 9 de dezembro de 2015.

Açoreana Seguros, SA, Largo da Matriz, 45/52 - 9501-908 Ponta Delgada, NIPC - 512 004 048, representada por:

*José António Soares Augusto Gomes*, mandatário.

Caravela - Companhia de Seguros, SA, Avenida Casal Ribeiro, n.º 14 - 1000-092 Lisboa, NIPC - 503 640 549, representada por:

*Paulo Humberto Marques Ponto Balsa*, mandatário.

Compagnie Française D'assurance pour le Commerce Extérieur - COFACE - Sucursal em Portugal, Avenida José Malhoa, 16 B 7.º Piso - B1 Edifício Europa - 1070-159 Lisboa, NIPC - 980 204 208, representada por:

*José João da Conceição Monteiro*, mandatário.

Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA, Rua Andrade Corvo, 32 - 1069-014 Lisboa, NIPC - 500 069 514, representada por:

*Luis Carlos de Melo Antunes Ferreira*, mandatário.

Companhia de Seguros Tranquilidade, SA, Av. da Liberdade, 242 - 1250-149 Lisboa, NIPC - 500 940 231, representada por:

*Paulo Jorge Mata da Cruz*, mandatário.

Compañía Española de Seguros y Reaseguros de Crédito y Caución, S.A.U (Sucursal em Portugal), Av. da Liberdade, 245 - 3.º C - 1250-143 Lisboa, NIPC - 980 149 959, representada por:

*Carlos Proença*, mandatário.

COSEC - Companhia de Seguro de Créditos, SA, Avenida da República, 58 - 1069-057 Lisboa, NIPC - 500 726 000, representada por:

*Carlos Proença*, mandatário.

Crédito Agrícola Vida - Companhia de Seguros, SA, Rua Castilho, 233 - 7.º - 1099-004 Lisboa, NIPC - 504 405 489, representada por:

*Ana Cristina Teixeira Guedes Pestana de Aguiar*, mandatária.

Crédito Agrícola Seguros, Companhia de Seguros de Ramos Reais, SA, Rua de Campolide, 372 - 3.º d.º (Edifício Bloom) 1070-040 Lisboa, NIPC - 503 384 089, representada por:

*Mónica Cristina Rodrigues Monteiro da Silva*, mandatária.

Europ Assistance Portugal, Av. Columbano Bordalo Pinheiro, 75 - 10.º - 1070-061 Lisboa, NIPC - 503 034 975, representada por:

*Susana Maria dos Santos Alves*, mandatária.

Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA, Av. José Malhoa, 13 - 7.º - 1070-157 Lisboa, NIPC - 503 411 515, representada por:

*Maria da Conceição Marques Chambel*, mandatária.  
*Patrícia Isabel Filipe Cabrita*, mandatária.

Fidelidade - Companhia de Seguros, SA, Largo do Cahariz, 30 - 1249-001 Lisboa, NIPC - 500 918 880, representada por:

*Maria da Conceição Marques Chambel*, mandatária.  
*Patrícia Isabel Filipe Cabrita*, mandatária.

Generali - Companhia de Seguros, SA, Rua Duque de Palmela, 11 - 1269-270 Lisboa, NIPC - 513 300 260, representada por:

*Pedro Alexandre de Carvalho Passos*, mandatário.

Generali Vida, SA, Rua Duque de Palmela, 11 - 1269-270 Lisboa, NIPC - 502 403 209, representada por:

*Pedro Alexandre de Carvalho Passos*, mandatário.

Groupama Seguros, SA, Avenida de Berna, 24 - D - 1069-170 - Lisboa, NIPC - 502 661 321, representada por:

*Ricardo Pereira Lopes*, mandatário.

Groupama Seguros de Vida, SA, Avenida de Berna, 24 - D - 1069-170 - Lisboa, NIPC - 502 661 313, representada por:

*Ricardo Pereira Lopes*, mandatário.

Lusitania, Companhia de Seguros, SA, Rua de S. Domingos à Lapa, 35 - 1249-130 Lisboa, NIPC - 501 689 168, representada por:

*Nuno Ribeiro Quesada Van Zeller*, mandatário.

Lusitania Vida, Companhia de Seguros, SA, Av. Eng. Duarte Pacheco Torre 2 - 12.º Piso - 1070-102 Lisboa, NIPC - 501 845 208, representada por:

*Nuno Ribeiro Quesada Van Zeller*, mandatário.

Liberty Seguros, SA, Av. Fontes Pereira de Melo, 6 - 11.º - 1069-001 Lisboa, NIPC - 500 068 658, representada por:

*Carlos Proença*, mandatário.

Mapfre Seguros Gerais, SA, Rua Castilho, 52 1250-071 Lisboa, NIPC - 502 245 816, representada por:

*Ana Teresa Ramos*, mandatária.

Médís - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, Avenida José Malhoa, 27 - 1070-157 Lisboa, NIPC - 503 496 944, representada por:

*Mariana Ahrens Teixeira Coruche*, mandatária.

Metlife Europe Limited - Sucursal em Portugal, Avenida da Liberdade, 36 - 4.º - 1269-047 Lisboa, NIPC - 980 479 436, representada por:

*José Miguel Salinas Robeson*, mandatário.

Multicare - Seguros de Saúde, SA, Rua Alexandre Herculano, 53 - 1269-152 Lisboa, NIPC - 507 516 362, representada por:

*Maria da Conceição Marques Chambel*, mandatária.  
*Patrícia Isabel Filipe Cabrita*, mandatária.

N Seguros, SA, Av. Zona Industrial da Maia I, sector IX, lote 20 - Moreira da Maia - 4470-440 Maia, NIPC - 508 310 334, representada por:

*Nuno Ribeiro Quesada Van Zeller*, mandatário.

Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA, Avenida José Malhoa, 27 - 1070-157 Lisboa, NIPC - 501 836 918, representada por:

*Mariana Ahrens Teixeira Coruche*, mandatária.

Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Avenida José Malhoa, 27 - 1070-157 Lisboa, NIPC - 501 836 926, representada por:

*Mariana Ahrens Teixeira Coruche*, mandatária.

Prevoir Vie Groupe Prévoir, SA, Rua Júlio Dinis, 826 - 2.º - 4050-322 Porto, NIPC - 980 132 657, representada por:

*Nelson Cardoso Rosa*, mandatário.

Real Vida Seguros, SA, Avenida de França, 316 - 2.º - Edifício Capitólio 4050-276 Porto, NIPC - 502 245 140, representada por:

*Gonçalo França de Castro Pereira Coutinho*, mandatário.

*João Manuel Pereira de Lima de Freitas e Costa*, mandatário.

Santander Totta Seguros - Companhia de Seguros de Vida, SA, Rua da Mesquita, 6 - Torre A - 2.º 1070-238 Lisboa, NIPC - 505 297 213, representada por:

*Natália Maria Castanheira Cardoso Ribeiro Ramos*, mandatária.

Seguros Logo, SA, Rua D. Manuel II, 290 - 4050-344 Porto, NIPC - 508 278 600, representada por:

*Paulo Jorge Mata da Cruz*, mandatário.

T-Vida, Companhia de Seguros, SA, Av. da Liberdade, 242 - 1250-149 Lisboa, NIPC - 507 684 486, representada por:

*Paulo Jorge Mata da Cruz*, mandatário.

Via Directa - Companhia de Seguros, SA, Av. José Malhoa, 13 - 4.º - 1099-006 Lisboa, NIPC - 504 011 944, representada por:

*Maria da Conceição Marques Chambel*, mandatária.  
*Patrícia Isabel Filipe Cabrita*, mandatária.

STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, Avenida Almirante Reis, 133 - 5.º d.º - 1150-015 Lisboa, NIPC - 500 952 205, representado por:

*Carlos Alberto Marques*, presidente direção.

*José Luis Coelho Pais*, 1.º vice-presidente da direção.

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



SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, Rua Conde de Redondo, 74 - 2.º - 1150-109 Lisboa, NIPC - 502 326 956, representado por:

*António Carlos Videira dos Santos*, mandatário.  
*Jorge Carlos da Conceição Cordeiro*, mandatário.

Associação Portuguesa de Seguradores, Rua Rodrigo da Fonseca, 41 - 1250-190 Lisboa, NIPC - 501 315 497, representada por:

*Pedro Rogério de Azevedo Seixas Vale*, mandatário.

Aide Asistencia Seguros y Reaseguros, SA, Av. Engenheiro Duarte Pacheco, Torre 1, Piso 3 - 1070-101 Lisboa, NIPC - 980 002 559, representada por:

*Nuno André Barata Oliveira*, mandatário.

Zurich - Companhia de Seguros de Vida, SA, Rua Barata Salgueiro, 41 - 1269-058 Lisboa, NIPC - 503 583 456, representada por:

*Nuno André Barata Oliveira*, mandatário.

Zurich Insurance plc. - Sucursal em Portugal, Rua Barata Salgueiro, 41 - 1269-058 Lisboa, NIPC - 980 420 636, representada por:

*Nuno André Barata Oliveira*, mandatário.

Inter Partner Assistance, SA - Sucursal em Portugal, Largo Jean Monet, 1 - 2 - 1269-069 Lisboa, NIPC - 980 055 563, representada por:

*Maria Isabel Varela Sequeiro Monteiro Castanheira*, mandatária.

Mapfre Seguros Vida, SA, Rua Castilho, 52 1250-071 Lisboa, NIPC - 509 056 253, representada por:

*Ana Teresa Ramos*, mandatária.

Depositado em 14 de janeiro de 2016, a fl. 184 do livro n.º 11, com o n.º 10/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo coletivo entre a REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras**

A REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros, acordam na revisão parcial do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2015, nos seguintes termos, produzindo as alterações de natureza pecuniária efeitos a 1 de fevereiro de 2015:

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Remuneração por turnos

1- A remuneração por prática do regime de três turnos com folgas rotativas, em regime de laboração contínua, processa-se através de um subsídio mensal calculado do seguinte modo: 23,5 % da remuneração base mensal, com o valor máximo de 414,50 € e mínimo de 267,54 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1- As empresas atribuem aos trabalhadores um subsídio de alimentação, por cada dia útil de trabalho efetivo, no montante de 10,95 €.

2- (...)

3- (...)

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Prémio de 25 anos

1- (...)

