



# SINAPSA

SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS  
DE SEGUROS E AFINS

**ACT  
LUSITANIA**

LUSITANIA - COMPANHIA DE SEGUROS, S.A.

LUSITANIA VIDA - COMPANHIA DE SEGUROS, S.A.

# ÍNDICE

## CAPÍTULO I

### Âmbito e Vigência

<b>Cl<sup>a</sup> 1.<sup>a</sup></b> Âmbito pessoal	1
<b>Cl<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup></b> Âmbito territorial	1
<b>Cl<sup>a</sup> 3.<sup>a</sup></b> Vigência	1

## CAPÍTULO II

### Enquadramento e formação profissional

<b>Cl<sup>a</sup> 4.<sup>a</sup></b> Classificação profissional	3
<b>Cl<sup>a</sup> 5.<sup>a</sup></b> Avaliação de desempenho	3
<b>Cl<sup>a</sup> 6.<sup>a</sup></b> Estágios de ingresso na companhia	4
<b>Cl<sup>a</sup> 7.<sup>a</sup></b> Promoções e progressão salarial	5
<b>Cl<sup>a</sup> 8.<sup>a</sup></b> Princípios gerais da formação profissional	6

## CAPÍTULO III

### Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

<b>Cl<sup>a</sup> 9.<sup>a</sup></b> Mobilidade geográfica	7
<b>Cl<sup>a</sup> 10.<sup>a</sup></b> Mobilidade funcional	7
<b>Cl<sup>a</sup> 11.<sup>a</sup></b> Interinidade de funções	8
<b>Cl<sup>a</sup> 12.<sup>a</sup></b> Transferência por motivo de saúde	9
<b>Cl<sup>a</sup> 13.<sup>a</sup></b> Teletrabalho	9
<b>Cl<sup>a</sup> 14.<sup>a</sup></b> Trabalho a tempo parcial	11
<b>Cl<sup>a</sup> 15.<sup>a</sup></b> Comissão de serviço	11
<b>Cl<sup>a</sup> 16.<sup>a</sup></b> Cedência ocasional de trabalhadores	11
<b>Cl<sup>a</sup> 17.<sup>a</sup></b> - Pluralidade de trabalhadores	12

## CAPÍTULO IV

### Duração e organização do tempo de trabalho

<b>Cl<sup>a</sup> 18.<sup>a</sup></b> Duração do trabalho e organização dos horários	12
<b>Cl<sup>a</sup> 19.<sup>a</sup></b> Isenção de horário de trabalho	14
<b>Cl<sup>a</sup> 20.<sup>a</sup></b> Tolerância de ponto	14
<b>Cl<sup>a</sup> 21.<sup>a</sup></b> Trabalho suplementar	15
<b>Cl<sup>a</sup> 22.<sup>a</sup></b> Trabalho por turnos	15
<b>Cl<sup>a</sup> 23.<sup>a</sup></b> Utilização da ferramenta digital no âmbito da relação laboral	16

<b>Cl<sup>a</sup> 24.<sup>a</sup></b> Transformação digital	16
---	----

## **CAPÍTULO V**

### **Férias, faltas e interrupção do trabalho**

<b>Cl<sup>a</sup> 25.<sup>a</sup></b> Duração das férias	17
<b>Cl<sup>a</sup> 26.<sup>a</sup></b> Faltas	17
<b>Cl<sup>a</sup> 27.<sup>a</sup></b> Interrupção do período de férias	18
<b>Cl<sup>a</sup> 28.<sup>a</sup></b> Feriados	19
<b>Cl<sup>a</sup> 29.<sup>a</sup></b> Dispensa no Natal, Páscoa e dia de aniversário	20
<b>Cl<sup>a</sup> 30.<sup>a</sup></b> Ausência por aplicação de medida de coação penal	20
<b>Cl<sup>a</sup> 31.<sup>a</sup></b> Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal	20

## **CAPÍTULO VI**

### **Segurança e saúde no trabalho**

<b>Cl<sup>a</sup> 32.<sup>a</sup></b> Princípios gerais	21
<b>Cl<sup>a</sup> 33.<sup>a</sup></b> Comissão de segurança e saúde no trabalho	22
<b>Cl<sup>a</sup> 34.<sup>a</sup></b> Medicina no trabalho	23

## **CAPÍTULO VII**

### **Actividade sindical**

<b>Cl<sup>a</sup> 35.<sup>a</sup></b> Atividade sindical	24
<b>Cl<sup>a</sup> 36.<sup>a</sup></b> Trabalhadores dirigentes sindicais	25
<b>Cl<sup>a</sup> 37.<sup>a</sup></b> Trabalhadores delegados sindicais	26
<b>Cl<sup>a</sup> 38.<sup>a</sup></b> Quotização sindical	26

## **CAPÍTULO VIII**

### **Remuneração, seguros e outros abonos**

<b>Cl<sup>a</sup> 39.<sup>a</sup></b> Classificação das remunerações	26
<b>Cl<sup>a</sup> 40.<sup>a</sup></b> Subsídio de refeição	27
<b>Cl<sup>a</sup> 41.<sup>a</sup></b> Subsídio de férias	27
<b>Cl<sup>a</sup> 42.<sup>a</sup></b> Subsídio de Natal	28
<b>Cl<sup>a</sup> 43.<sup>a</sup></b> Remuneração por isenção de horário de trabalho	28
<b>Cl<sup>a</sup> 44.<sup>a</sup></b> Pagamento de despesas de serviço em Portugal	29
<b>Cl<sup>a</sup> 45.<sup>a</sup></b> Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro	29
<b>Cl<sup>a</sup> 46.<sup>a</sup></b> Prémio de permanência	29
<b>Cl<sup>a</sup> 47.<sup>a</sup></b> Opções ao prémio de permanência	30

<b>Cl<sup>a</sup> 48.</b> <sup>a</sup>	Pressupostos do prémio de permanência e dos dias de licença com remuneração	31
<b>Cl<sup>a</sup> 49.</b> <sup>a</sup>	Complemento do subsídio por doença	31
<b>Cl<sup>a</sup> 50.</b> <sup>a</sup>	Seguro de saúde	32
<b>Cl<sup>a</sup> 51.</b> <sup>a</sup>	Seguro de vida	33
<b>Cl<sup>a</sup> 52.</b> <sup>a</sup>	Indemnização por factos ocorridos em serviço	33
<b>Cl<sup>a</sup> 53.</b> <sup>a</sup>	Condições nos seguros próprios	34
<b>Cl<sup>a</sup> 54.</b> <sup>a</sup>	Quebras de caixa	34
<b>Cl<sup>a</sup> 55.</b> <sup>a</sup>	Apoio escolar	34
<b>Cl<sup>a</sup> 56.</b> <sup>a</sup>	Apoio à natalidade, adoção ou regime similar	36

## **CAPÍTULO IX**

### **Plano de poupança e pré-reforma**

<b>Cl<sup>a</sup> 57.</b> <sup>a</sup>	Plano individual de reforma	36
<b>Cl<sup>a</sup> 58.</b> <sup>a</sup>	Início das contribuições	36
<b>Cl<sup>a</sup> 59.</b> <sup>a</sup>	Pré-reforma	37

## **CAPÍTULO X**

### **Disposições finais e transitórias**

<b>Cl<sup>a</sup> 61.</b> <sup>a</sup>	Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018	38
<b>Cl<sup>a</sup> 62.</b> <sup>a</sup>	Comissão paritária	38
<b>Cl<sup>a</sup> 63.</b> <sup>a</sup>	Anterior sistema de prémios de antiguidade	39
<b>Cl<sup>a</sup> 64.</b> <sup>a</sup>	Anteriores suplementos de remunerações	39
<b>Cl<sup>a</sup> 65.</b> <sup>a</sup>	Anteriores regimes de isenção de horário de trabalho	39
<b>Cl<sup>a</sup> 66.</b> <sup>a</sup>	Regime transitório de prémio de permanência	39
<b>Cl<sup>a</sup> 67.</b> <sup>a</sup>	Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior	40
<b>Cl<sup>a</sup> 68.</b> <sup>a</sup>	Políticas internas mais favoráveis	41
<b>Cl<sup>a</sup> 69.</b> <sup>a</sup>	Normativos internos	41
<b>Cl<sup>a</sup> 70.</b> <sup>a</sup>	Reclassificação profissional	41
<b>Cl<sup>a</sup> 71.</b> <sup>a</sup>	Linguagem inclusiva	41
<b>Cl<sup>a</sup> 72.</b> <sup>a</sup>	Produção de efeitos	41

<b>ANEXO I</b>	
Convenção de arbitragem	42
<b>ANEXO II</b>	
Categorias profissionais / Níveis salariais	44
<b>ANEXO III</b>	
Tabela salarial e subsídio de refeição	45
<b>ANEXO IV</b>	
Outras cláusulas de expressão pecuniária	45
<b>ANEXO V</b>	
Condições de referência do seguro de saúde	46
<b>ANEXO VI</b>	
Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 32, de 20 de Agosto de 2008 e as categorias do presente ACT	48
<b>ANEXO VII</b>	
Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2016	51
<b>ANEXO VIII</b>	
Plano Individual de Reforma	51
<b>ANEXO IX</b>	
Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT	53

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito e Vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **(Âmbito pessoal)**

1. O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas subscritoras e por outro os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representado pelo sindicato outorgante.
2. O presente ACT é também aplicável aos ex-trabalhadores das empresas cujos contratos de trabalho cessaram, por reforma ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT, bem como os trabalhadores em situação de pré-reforma.
3. Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.
4. As empresas subscritoras do presente ACT são a Lusitania - Companhia de Seguros, SA e a Lusitania Vida, Companhia de Seguros, SA, abrangendo um universo de cerca de 496 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **(Âmbito territorial)**

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

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **(Vigência)**

1. O presente ACT entra em vigor na data da 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, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.
2. A tabela salarial, o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.
3. A denúncia do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma

antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo da vigência inicial ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

4. A mera proposta de revisão do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente ACT, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.
5. As partes, em caso de impossibilidade de se obter acordo relativamente à proposta negocial, em consequência de uma denúncia, acordam submeter-se à comissão de arbitragem constante do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.
6. A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte das empresas subscritoras do presente ACT, implica a manutenção em vigor do ACT enquanto não for revogado, no todo ou em parte, por outra convenção.
7. No caso dos requerentes ou requeridos serem os sindicato e este não aderir à arbitragem, nos termos do anexo I ou se não existir acordo por parte do mesmo quanto à indicação do árbitro de parte, o presente ACT cessará a sua vigência nos termos legais e findo o prazo máximo de 18 meses, onde se inclui a conciliação, mediação e arbitragem.
8. Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes.
9. Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-se-ão também, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:
  - Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.º;
  - Duração do trabalho e organização dos horários - Cláusula 18.º;
  - Duração das férias - Cláusula 25.º;
  - Dispensas no Natal, Páscoa e dia de aniversário - Cláusula 29.º;
  - Subsídio de refeição - Cláusula 40.º;
  - Prémio de permanência - Cláusula 46.º;
  - Opções de Prémio de permanência - Cláusula 47.º;
  - Complemento do subsídio por doença - Cláusula 49.º;
  - Seguros de saúde - Cláusula 50.º;

- Seguros de vida - Cláusula 51.ª;
- Apoio escolar - Cláusula 55.ª;
- Plano Individual de Reforma - Cláusula 57.ª.

## **CAPÍTULO II**

### **Enquadramento e formação profissional**

#### **Cláusula 4.ª**

##### **(Classificação profissional)**

1. Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de experiência e permanência na função, 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, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente ACT.
2. Na organização interna dos recursos humanos o empregador adotará como referência as categorias profissionais constantes do anexo II, bem como os respetivos níveis salariais.
3. A remuneração base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo III para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador constante no mesmo anexo.
4. Sempre que a tabela salarial do anexo III seja revista, a remuneração base mensal do trabalhador será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda.
5. As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT (margens livres), poderão ser absorvidas, por efeitos de aumentos salariais futuros, até ao limite de:
  - a) 50 %, para os grupos salariais de GS1 a GS5, inclusive;
  - b) 100 % para os grupos salariais acima de GS5.

#### **Cláusula 5.ª**

##### **(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 para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser ímpar, equilibrada e composta por 3 elementos;
  - c) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação escrita e fundamentada ao recorrente;
  - d) Em caso de incumprimento do prazo indicado na alínea anterior, o recurso é deferido tacitamente.
3. O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.
4. A comissão de recurso, prevista na alínea b), do número 2, integrará um representante escolhido pelo trabalhador, o diretor de recursos humanos ou órgão similar e o diretor do órgão de estrutura ao qual o trabalhador se encontra adstrito. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.
5. Após a decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, se assim o entender, fazer consignar a sua discordância face à mesma.
6. Os tempos da ausência dos representantes dos trabalhadores para atividade desenvolvida nas estruturas de representação coletiva são contabilizados pela pontuação média dos últimos 3 anos, com avaliação, anteriores à requisição.
7. Nas situações de licença parental, doença, acidente de trabalho e assistência a filhos até aos 12 anos ou com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a avaliação de desempenho será efetuada com base no período de exercício de funções, desde que este seja igual ou superior a 90 dias.

**Cláusula 6.ª**  
**(Estágios de ingresso na companhia)**

1. O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional

poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

- 2.** O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 80 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior ao nível salarial GS1.
- 3.** O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.
- 4.** Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

### **Cláusula 7.ª** **(Promoções e progressão salarial)**

- 1.** As promoções e progressões salariais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta entre outros os seguintes fatores:
  - a) Avaliação de desempenho;
  - b) Anos de experiência na categoria e no empregador;
  - c) Situação económica e financeira da empresa.
- 2.** Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores transitam obrigatoriamente:
  - Do nível E3 para o nível E2, decorridos 5 anos;
  - Do nível E2 para o nível E1, decorridos 7 anos;
  - Do nível C2 para o nível C1, decorridos 5 anos.e desde que verificadas, cumulativamente, as seguintes condições:
  - a) Para os trabalhadores inseridos no nível C2, E3 ou no nível E2, terem obtido, respetivamente, nos 5 ou nos 7 anos de permanência, nos referidos níveis, uma avaliação de desempenho média igual ou superior a 65 %;
  - b) Não terem sido objeto de procedimento disciplinar sancionado, nos anos de permanência nos respetivos níveis.
- 3.** A existência de uma avaliação negativa em determinado ano do período que antecede a transição, implica que a contagem do tempo se suspenda nesse(s) ano(s).

4. A existência de procedimento disciplinar sancionado com sanção superior a repreensão registada, durante o período de permanência no nível, implica que a contagem do tempo se suspenda pelo período de dois anos.
5. As promoções produzem efeitos com referência ao primeiro dia do mês seguinte à ocorrência do facto que as determina.

### **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 produtividade 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 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 abranger todos os trabalhadores da empresa;
  - c) Entendimento recíproco da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador e da sua dupla dimensão como direito e dever;
  - d) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
  - e) Valorização como fator estratégico para a produtividade das empresas e

como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;

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

- 3. Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

## **CAPÍTULO 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 desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância a superior a 50 kms à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.
- 2. A empresa custeará o acréscimo de despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:
  - a) a transferência ocorrer dentro do mesmo município;
  - b) a transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo em transportes coletivos;
  - c) a transferência ocorrer a pedido do trabalhador.
- 3. A empresa pode, ainda, nos termos previstos na lei, 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, custeando nos termos legais as despesas decorrentes dessa alteração.

#### **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 previsibilidade da sua duração, a qual numa primeira fase, não deverá ser superior a seis meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos invocados pela empresa para motivar a alteração, até ao limite de 1 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 7 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.
5. O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.
6. A alteração definitiva de funções que implique a mudança de categoria só pode ser efetuada para categoria superior, salvo os casos previstos na lei.
7. Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador.

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

3. O trabalhador interino receberá um suplemento de remuneração igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração base mensal e a remuneração base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.
4. Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 60 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

### **Cláusula 12.ª**

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

1. Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.
2. Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, 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 disponível um posto de trabalho compatível.
4. O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

### **Cláusula 13.ª**

#### **(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 e pelo presente ACT.

- 2.** O horário praticado pelo trabalhador em regime de teletrabalho está enquadrado de acordo com a cláusula 18.º do presente ACT.
- 3.** Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor mínimo de 1,00 €.
- 4.** O valor ora definido é aplicado às situações de teletrabalho em regime completo ou teletrabalho parcial, sendo o valor apurado mensalmente, consoante os dias de teletrabalho efetivamente prestados em cada mês.
- 5.** A prestação do trabalho em regime de teletrabalho está sujeita às regras estabelecidas no Código do Trabalho.
- 6.** A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma ao sindicato outorgante, prévio à respetiva entrada em vigor.
- 7.** A empresa poderá definir, por regulamento interno, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho deverá ser por ela aceite, o qual, a existir, deverá prever, nomeadamente:
  - a)** A conciliação com o direito de descanso do trabalhador de acordo com as regras do presente ACT e na lei, relativamente à organização do tempo de trabalho;
  - b)** A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;
  - c)** Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.
- 8.** O trabalhador que preste as suas funções em regime de teletrabalho, permanente ou parcial, mantém direito ao subsídio de alimentação e a todos os demais benefícios e direitos contratuais e extracontratuais, não podendo sofrer qualquer tipo de discriminação pelo facto de não se encontrar

presencialmente nas instalações da empresa.

9. Cessando o contrato de teletrabalho referido na presente cláusula, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**  
**(Trabalho a tempo parcial)**

1. É permitida a prestação de trabalho a tempo parcial, o qual deverá estar obrigatoriamente sujeito a forma escrita.
2. A prestação de trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.
3. O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, entre outros, a possibilidade de o trabalhador ingressar ou regressar a tempo completo.

**Clausula 15.<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 ou equivalente.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**  
**(Cedência ocasional de trabalhadores)**

1. A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a grupamentos 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. Para efeitos da aplicação do número anterior, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições ali referidas.
3. 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.

4. 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.
5. A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

### **Cláusula 17.<sup>a</sup> (Pluralidade de empregadores)**

1. Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que os empregadores façam parte ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.
2. Para efeitos da aplicação do número anterior, presume-se que as empresas signatárias do presente ACTreúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições ali referidas.
3. A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:
  - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
  - b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
  - c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

## **CAPÍTULO IV Duração e organização do tempo de trabalho**

### **Clausula 18.<sup>a</sup>**

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

1. A duração do tempo de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana,

prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos e, no omissio, o previsto na lei.

- 2.** Os tipos de horários praticáveis pela empresa são, entre outros, os seguintes:
  - a)** Horário de referência - aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.º a 6.º feira;
  - b)** Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas diferem das previstas no horário de referência;
  - c)** Horário flexível - aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
  - d)** Horário por turnos - aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.
- 3.** O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário é definido tendo em atenção as necessidades dos serviços, e não será inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, 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.** A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral, deverão ser comunicadas, por escrito, às estruturas representativas dos trabalhadores.
- 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. 1.desde que não conflita ou prejudique o trabalho que aquele esteja a desenvolver.
- 8.** O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e

não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno.

9. A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo IX, o qual faz parte integrante do presente ACT.

**Cláusula 19.<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, operacional e apoio, excluindo os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.
2. Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.
3. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a remuneração específica nos termos previstos na cláusula 43.<sup>a</sup>.

**Cláusula 20.<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 e de isenção de horário de trabalho.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**  
**(Trabalho suplementar)**

- 1.** É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.
- 2.** O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
  - a)** 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;
  - b)** 65 % pela primeira hora ou fração desta e 93,75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período nocturno;
  - c)** 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.
- 3.** A compensação do trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.
- 4.** A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante a redução equivalente do tempo de trabalho ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

**Cláusula 22.<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, devendo esses dias corresponder ao sábado e domingo pelo menos de quatro em quatro semanas.
- 4.** O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período noturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a remuneração base, salvo se tiver sido

acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na remuneração efetiva.

5. O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.
6. Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

#### **(Utilização da ferramenta digital no âmbito da relação laboral)**

1. A utilização de ferramentas digitais cedidas pelas empresas deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente no que respeita a horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, garantindo o seu direito à intimidade.
2. As empresas deverão, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.
3. A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma ao sindicato outorgante, prévio à respetiva entrada em vigor.

### **Clausula 24.<sup>a</sup>**

#### **(Transformação digital)**

1. Nos processos de transformação digital, as empresas informarão o sindicato subscritor sobre as mudanças tecnológicas que se venham a produzir na mesma, quando estas se apresentem como relevantes e possam ter consequências significativas no nível de emprego e ou implicar mudanças substanciais nas condições laborais.
2. As empresas, quando iniciem processos desta natureza, terão de ministrar a

formação necessária aos trabalhadores afetados, dotando-os das competências e habilidades necessárias para enfrentar a transformação digital que pretendam implementar internamente.

## **CAPÍTULO V**

### **Férias, faltas e interrupção do trabalho**

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **(Duração das férias)**

1. O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o eventual aumento de número de dias previsto na lei, até o limite dos três dias.
2. No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.
3. No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
4. Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
5. Sem prejuízo do disposto no número 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 26.<sup>a</sup>**

##### **(Faltas)**

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) As motivadas por falecimento de:
    - I. Cônjugue não separado de pessoas e bens e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, filho, enteado ou regimes conexos – até 20 dias consecutivos;

- II. Outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta – até 5 dias úteis consecutivos;
  - III. Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral – até 2 dias úteis consecutivos.
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
  - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
  - e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
  - f) As motivadas por acompanhamento de grávida ou luto gestacional, nos termos da lei;
  - g) As motivadas por deslocação a estabelecimentos de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
  - h) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;
  - i) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
  - k) As demais que por lei forem qualificadas.

**3.** São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

**Cláusula 27.º**  
**(Interrupção do período de férias)**

- 1.** O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.
- 2.** Para efeitos do número anterior, e desde que a empresa seja informada das respetivas ocorrências, considera-se que as férias não se iniciam ou serão

interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) Doença do trabalhador ou acidente de trabalho, por todo o período de duração desta;
- b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na Cláusula 25.º, número 2, alínea b), pelo período máximo ali previsto;
- c) Três dias consecutivos em caso de interrupção da gravidez ou luto gestacional do cônjuge ou equiparado do trabalhador;
- d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
- e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
- f) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- g) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

3. Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.
4. Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é automaticamente retomado até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos legais.
5. A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

### **Cláusula 28.º**

#### **(Fériados)**

Além dos feriados obrigatórios no Continente e nas Regiões Autónomas, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

#### **(Dispensas no Natal, Páscoa e dia de aniversário)**

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.
3. Os trabalhadores estão ainda dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário, ou em alternativa o seu gozo no dia útil seguinte, caso o aniversário ocorra em dia feriado fixo.

### **Cláusula 30.<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 pela empresa e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de remuneração.
2. Enquanto não for proferida decisão condenatória que venha a privar o trabalhador da liberdade, o posto de trabalho do trabalhador será garantido, pelo prazo de 90 dias, contados desde o início da aplicação da medida de coação penal privativa da liberdade, sem prejuízo de o mesmo poder ser ocupado temporariamente em caso de necessidade da empresa.
3. Se o trabalhador for judicialmente condenado, aplica-se o regime previsto na lei.
4. 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 31.<sup>a</sup>**

#### **(Apóio 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 anterior;
  - b) Cesse o contrato de trabalho;
  - c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

## **CAPÍTULO VI** **Segurança e saúde no trabalho**

### **Cláusula 32.ª**

#### **(Princípios gerais)**

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

2. Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.
3. As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.
4. Sempre que o empregador proceder a desinfeções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos em 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 33.<sup>a</sup>**  
**(Comissão de segurança e saúde no trabalho)**

1. No empregador poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.
2. A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelo sindicato outorgante quando inexista na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.
3. Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4. A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:
  - a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;
  - b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;
  - c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;
  - d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;
  - e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;
  - f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;
  - g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.
5. A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

**Cláusula 34.<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 se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.
3. A empresa deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4. Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:
  - a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
  - b) Rastreio auditivo e visual;
  - c) Hemoscopias;
  - d) Análise sumária de urina.
5. No caso de a empresa não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

## **CAPÍTULO VII** **Atividade sindical**

### **Cláusula 35.<sup>a</sup>** **(Atividade sindical)**

1. No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato os seguintes tipos de atuação:
  - a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
  - b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
  - c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associação sindical, 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, sendo membro de órgão social de associação sindical, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos incluindo remuneração, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei e por este ACT, até ao limite de 21 horas anuais e de três membros por sindicato;
  - e) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas da direção sindical, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

- f) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissão sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;
  - g) 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;
  - h) 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;
  - i) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, bem como no portal interno da empresa, informações de interesse sindical ou profissional, bem como proceder à respetiva distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico, para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho permanente ou parcial, lista esta disponibilizada pela empresa ao sindicato outorgante;
  - j) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.
- 2.** Os membros dos corpos gerentes da associação sindical e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**  
**(Trabalhadores dirigentes sindicais)**

- 1.** Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, quando por estes requisitados, manterão, durante o máximo de um mandato, direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.
- 2.** O sindicato tem o direito de requisitar, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada empregador.
- 3.** Nos empregadores com menos de 250 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto no número 1 desta cláusula, só poderá ser efetuada com o acordo da entidade empregadora.

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

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**  
**(Trabalhadores delegados sindicais)**

- 1.** O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão sindical.
- 2.** O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

**Cláusula 38.<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.

**CAPÍTULO VIII**  
**Remuneração, seguros e outros abonos**

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**  
**(Classificação das remunerações)**

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Remuneração base mensal: a remuneração certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;
- b) Remuneração base anual: o somatório das remunerações base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a título no subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;
- c) Remuneração efetiva mensal: constituída pela remuneração base mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a remuneração por

trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas remuneração;

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

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**  
**(Subsídio de refeição)**

1. A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.
2. Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 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 18.<sup>a</sup>, ainda que por referência a tempos médios.
5. O pagamento do subsídio de refeição é efetuado em pecúnia, podendo ser pago através de outra modalidade, desde que haja o acordo do trabalhador.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**  
**(Subsídio de férias)**

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

2. O subsídio é de montante igual ao valor da remuneração efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.
3. Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 24.<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 remuneração por motivo de faltas.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**  
**(Subsídio de Natal)**

1. O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à remuneração efetiva mensal, pagável conjuntamente com a remuneração do mês de novembro.
2. A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.
3. Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**  
**(Remuneração por isenção de horário de trabalho)**

1. Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a remuneração específica, a qual será calculada sobre a remuneração 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 44.<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 IV.
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, desde que previamente autorizado pelo empregador, terão direito a receber por cada km efetuado em serviço o valor constante no anexo IV.

### **Cláusula 45.<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 IV.
2. Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.
3. Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

#### **(Prémio de permanência)**

1. A permanência na empresa é premiada tendo o trabalhador direito,

anualmente, pelo exercício de funções e após completar 2 anos na empresa, a um valor equivalente a 10 % da sua remuneração efetiva

2. O valor do prémio pecuniário referido no número anterior será liquidado conjuntamente com a remuneração do mês seguinte ao que o facto ocorrer.

### **Cláusula 47.º**

#### **(Opções ao prémio de permanência)**

1. Em alternativa ao modelo de atribuição do prémio de permanência referido na cláusula anterior e após completar cinco anos de permanência no exercício de funções, o trabalhador poderá anualmente optar por outros benefícios nomeadamente:
  - 1.1. Dias de licença com remuneração
    - a) Quando completar 5 anos na empresa e até aos 49 anos de idade, o trabalhador poderá optar pelo gozo de um dia de licença remunerada;
    - b) Quando completar 50 anos de idade e até aos 54 anos, o trabalhador poderá optar pelo gozo de dois dias de licença remunerada;
    - c) Após os 55 anos de idade e até à passagem à situação de pré-reforma ou de reforma considerando no caso da velhice a idade normal de acesso à pensão reforma, o trabalhador poderá optar pelo gozo de 3 dias de licença remunerada.  
ou
  - 1.2. Comparticipação adicional para o Plano Individual de Reforma
    - a) Quando completar 5 anos na empresa, o trabalhador poderá optar por uma contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma no valor equivalente a 10 % da sua remuneração efetiva.  
entre a 10 % da sua remuneração efetiva.
2. O trabalhador, até 31 de outubro do ano anterior ao que se verifica o facto, deverá comunicar à área que efetua a gestão dos Recursos Humanos qual a modalidade que pretende que lhe seja aplicada no ano subsequente.
3. Na ausência ou comunicação fora do prazo previsto no número anterior, presume-se que o trabalhador opta pelo montante pecuniário previsto na cláusula 46.º.
4. Sempre que o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o Plano

Individual de Reforma, a mesma será efetuada até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**  
**(Pressupostos do prémio de permanência e dos dias de licença com remuneração)**

- 1.** A atribuição do prémio de permanência está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:
  - a) Inexistência de faltas injustificadas;
  - b) Inexistência de procedimento disciplinar sancionado com sanção superior a repreensão registada.
- 2.** Sempre que no ano civil anterior àquele em que o facto ocorre, o contrato de trabalho tenha estado suspenso, nomeadamente por impedimento temporário do trabalhador, independentemente do facto ser ou não imputável ao mesmo, incluindo doença, o montante do prémio de permanência ou, na eventualidade de o trabalhador optar por outra das duas modalidades, será reduzido na proporção do tempo da suspensão e desde que a suspensão não seja superior a um terço do tempo de trabalho possível no período de referência.
- 3.** A redução prevista no ponto anterior não será aplicada desde que o motivo da suspensão do contrato de trabalho decorra de:
  - a) Acidente de trabalho ou doenças profissionais;
  - b) Internamento hospitalar por doença ou acidente pelo período desse internamento, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o internamento, a falta do dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar;
  - c) Exercício de atividade sindical no âmbito de requisição, nos termos previstos neste ACT.

**Cláusula 49.<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 pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a remuneração efetiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número 5 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. Da aplicação desta cláusula não pode resultar remuneração efetiva mensal líquida superior àquela que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida remuneração efetiva mensal líquida.
4. Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o valor correspondente ao subsídio que a Segurança Social vier a liquidar.
5. 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.
6. No caso dos serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, este deverá entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o respetivo recebimento.
7. Em caso de incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, a empresa deixará de estar obrigada a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto no número 1 desta cláusula, constituindo ainda infração disciplinar grave.
8. 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 remuneração do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

**Cláusula 50.<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 V.

### **Cláusula 51.<sup>a</sup> (Seguro de vida)**

1. Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:
  - a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere;
  - b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
  - c) 50 000,00 € nos restantes casos.
2. A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.
3. O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

### **Cláusula 52.<sup>a</sup> (Indemnização por factos ocorridos em serviço)**

1. Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a remuneração efetiva 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 53.<sup>a</sup>**  
**(Condições nos seguros próprios)**

1. Os trabalhadores, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.
2. Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

**Cláusula 54.<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 2 500,00€ anuais.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**  
**(Apoio escolar)**

1. Os trabalhadores ao serviço efetivo e, bem assim, 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, matriculados em creche, estabelecimento de ensino pré-escolar, básico e secundário, ou para os matriculados no ensino superior, politécnico ou universitário, até aos 25 anos de idade, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação nas despesas escolares do respetivo educando.
2. A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado:
  - a) Creche, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico - 78,00€;
  - b) 2.º ciclo do ensino básico - 90,50€;
  - c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário - 130,50€;
  - d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos) - 133,00€

3. O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:
  - a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o educando frequentar ensino pré-escolar ou creche;
  - b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
  - c) O trabalhador 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, salvo se aquela ação vier a ser arquivada ou se a mesma vier a resultar em sanção disciplinar igual ou superior a repreensão registada.
4. Excetua-se da alínea a) do número anterior, os casos em que não há aproveitamento escolar por motivo de doença ou outros que devidamente justificados venham a ser aceites pela entidade empregadora, situações em que pode ser atribuído o respetivo apoio.
5. 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.
6. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo a empresa optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de “vale infância”, “vale educação” ou “vale ensino” ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.
7. Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente ACT o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis,

não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

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

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**  
**(Apoio à natalidade, adoção ou regime similar)**

1. Pelo nascimento, adoção de filhos ou regime similar, os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, têm direito a um prémio no valor de 1000,00 € a ser pago pela empresa, em dinheiro ou através de vale.
2. No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores de uma das empresas subscritoras do presente ACT, o benefício será pago em valor correspondente a 50 % a cada um deles, salvo se ambos requererem, conjuntamente, o pagamento da totalidade a um deles.

**CAPÍTULO IX**  
**Plano de poupança e pré-reforma**

**Cláusula 57.<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, acidente de trabalho ou doença profissional, 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 VIII deste ACT.

**Cláusula 58.<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 em que completem 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa, sendo essa contribuição proporcional ao número de meses trabalhados após a data aniversário.

2. O trabalhador que inicie a sua atividade profissional numa das empresas subscritoras do presente ACT, depois de já ter exercido funções na atividade seguradora, tem direito ao Plano Individual de Reforma, a partir do momento que complete dois anos de antiguidade na empresa.
3. No caso previsto no número anterior, o montante do PIR inicial é acumulado com os valores correspondentes aos dois anos iniciais da sua atividade na empresa subscritora do ACT.

**Cláusula 59.<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 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, salvo acordo das partes em sentido contrário.

**CAPÍTULO X  
Disposições finais e transitórias**

**Cláusula 60.<sup>a</sup>  
(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)**

1. 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 recear prejuízos que suponha não terem sido previstos.

### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

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

1. Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o 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 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator "A" da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado na tabela salarial para o grupo organizacional onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com as tabelas de correspondência entre categorias e grupos organizacionais previstas nos anexos VI e VII do presente ACT.

### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

#### **(Comissão paritária)**

1. É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representantes do sindicato outorgante 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. Na primeira reunião a comissão paritária elaborará o seu regulamento.
4. Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

#### **(Anterior sistema de prémios de antiguidade)**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, manter-se-á como valor histórico da antiguidade do trabalhador, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

#### **(Anteriores suplementos de remunerações)**

O valor dos suplementos de remuneração atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, manter-se-á por incorporação na respetiva remuneração efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

#### **(Anteriores regimes de isenção de horário de trabalho)**

Os regimes de isenção de horário de trabalho pactuados até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

#### **(Regime transitório de prémio de permanência)**

1. O definido pelas cláusulas 46.<sup>a</sup>, 47.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup> produz efeitos para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT a partir de 1 de janeiro de 2020.
2. Aos trabalhadores que antes da entrada em vigor do presente ACT se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, alterado pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018 e que reúnam as condições para a liquidação do prémio de permanência aí definido, este será liquidado no ano de 2019 nos seguintes termos e condições:
  - a) 50 % - para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 4 e 9;

40 % - para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 5 e 0;

30 % - para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 6 e 1;

20 % - para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 7 e 2;

10 % - para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 8 e 3;

b) Os valores serão liquidados nos meses em que se completarem as respetivas anuidades.

3. Os trabalhadores que, pela aplicação do acordo coletivo de trabalho, identificado no número anterior, adquiriram direito à utilização de dias de licença com remuneração, mantêm o regime nos termos ali previstos, até 31 de dezembro de 2019.
4. A partir de 1 de janeiro de 2020, e apenas para os trabalhadores que, pela aplicação do acordo coletivo de trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, adquiriram direito à utilização de dias de licença com remuneração, se pretenderem manter a utilização dos dias nos pressupostos nele definidos terão de manter esse regime sem qualquer possibilidade de optar no futuro por qualquer das modalidades constantes das cláusulas 46.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup>
5. A possibilidade de escolha prevista no número anterior, deverá ocorrer até 31 de dezembro de 2019.
6. A cessação do contrato de trabalho não confere ao trabalhador o direito a auferir o valor correspondente ao prémio de permanência referido no ponto 2, caso a mesma ocorra em data anterior àquela em que se completa a anuidade.

### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

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

1. O presente ACT substitui na íntegra o ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2019, e alterações subsequentes, publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2022 e Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023 BTE n.º 34 de 15 de setembro de 2024.

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

**Cláusula 68.º**  
**(Políticas internas mais favoráveis)**

Por política interna da empresa signatária podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

**Cláusula 69.º**  
**(Normativos internos)**

O empregador deve informar a associação sindical outorgante quanto à definição ou alteração de conteúdo dos Normativos Internos a que o presente ACT faz referência.

**Cláusula 70.º**  
**(Reclassificação profissional)**

Os trabalhadores constantes no Anexo VI com os níveis XII e XIII são incluídos na alínea a) do número 5 da Cláusula 4.º. Esta é uma Disposição Transitória referente aos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo CCT publicado no BTE n.º 32, de 29 de agosto de 2008.

**Cláusula 71.º**  
**(Linguagem inclusiva)**

Sempre que neste ACT se utilize a expressão “trabalhador” ou “trabalhadores”, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

**Cláusula 72.º**  
**(Produção de efeitos)**

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no Anexo III do presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam, exceto acordo expresso em contrário.

## **ANEXO I**

### **Convenção de arbitragem**

Os outorgantes do ACT celebrado entre a Lusitania - Companhia de Seguros, SA, a Lusitania Vida - Companhia de Seguros, SA., e o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 1 da cláusula 3.º do referido ACT, o qual se rege nos seguintes termos:

- 1.** A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos do disposto no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT, nos termos previstos no número 1 da cláusula 3.º do ACT.
- 2.** A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT.
- 3.** Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.
- 4.** A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:
  - a)** Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelas empresas e pelos sindicatos outorgantes do presente ACT;
  - b)** Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;
  - c)** Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.
- 5.** A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.
- 6.** Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.
- 7.** As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na

mesma proporção.

- 8.** A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.
- 9.** Com a publicação do novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.
- 10.** Em tudo o que expressamente não se encontre previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

**ANEXO II**  
**Categorias profissionais/Níveis salariais**

<b>Grupos</b>	<b>Categoria profissional</b>	<b>Descrição</b>	<b>Categoria profissional</b>	<b>Níveis</b>	<b>Grupo salarial</b>
<b>Gestão</b>	Director	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.	Director	<b>A</b>	<b>GS 9</b>
	Gestor	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.	Director Gestor Comercial principal Gestor técnico principal Gestor operacional principal	<b>B</b>	<b>GS 8</b>
<b>Técnico</b>	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de caráter 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.	Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional	<b>B1</b>	<b>GS 7</b>
			Técnico sénior	<b>C</b>	<b>GS 6</b>
			Técnico	<b>C1</b>	<b>GS 5</b>
<b>Gestão intermédia</b>	Coordenador	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.	Técnico junior	<b>C2</b>	<b>GS 4</b>
			Gerente sénior	<b>D</b>	<b>GS 6</b>
			Gerente coordenador operacional	<b>D1</b>	<b>GS 5</b>
<b>Operacional</b>	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	Consultor comercial sénior	<b>E</b>	<b>GS 5</b>
			Consultor comercial Consultor comercial interno Especialista operacional	<b>E1</b>	<b>GS 4</b>
			Consultor comercial junior Especialista operacional junior	<b>E2</b>	<b>GS 3</b>
	Assitente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	Assistente operacional	<b>E3</b>	<b>GS 2</b>
<b>Apoio</b>	Auxiliar geral	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades de manutenção e/ou de limpeza e/ou vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, enquadrando funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	Auxiliar geral principal	<b>F</b>	<b>GS 2</b>
		É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	Auxiliar geral	<b>F1</b>	<b>GS 1</b>

## ANEXO III

### Tabela salarial e subsídio de refeição

#### A - Tabela salarial

Grupo salarial	2025	%
<b>GS 9</b>	2 431,61 €	4,50%
<b>GS 8</b>	2 286,20 €	4,50%
<b>GS 7</b>	1 926,88 €	4,50%
<b>GS 6</b>	1 592,27 €	4,50%
<b>GS 5</b>	1 434,41 €	5,00%
<b>GS 4</b>	1 344,00 €	5,00%
<b>GS 3</b>	1 246,88 €	5,00%
<b>GS 2</b>	1 102,50 €	5,00%
<b>GS 1</b>	1 050,00 €	5,00%

#### B - Subsídio de refeição

Subsídio de refeição	2025
	13,00 €

A tabela salarial e o subsídio de refeição ora acordados, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

## ANEXO IV

### Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas		2025
Cláusula 44.º - N.º 2	Valor diário das despesas de serviço em Portugal	
	Diária completa	88,20 €
	Refeição isolada	14,70 €
	Dormida e pequeno-almoço	58,50 €
Cláusula 44.º - N.º 5	Valor por Km (o valor é fixado para a administração pública em cada ano)	0,55 €
Cláusula 45.º - N.º 1	Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	173,25 €

**ANEXO V**  
**Condições de referência do seguro de saúde**

Assistência clínica em regime de internamento Inclui Pequena cirurgia em ambiente Hospitalar	Capital seguro 30 000,00 €/Ano Capital seguro 1 500,00 €/Ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 250,00 €/Ano
Franquias e co-pagamentos máximos	<p>Internamento: 100,00 €/Sinistro</p> <p>Ambulatório: Co-pagamento 15,00 €/Sinistro Franquia: 40,00 €/Ano Reembolso máximo por consulta: 50,00 €</p> <p>Estomatologia: Franquia: 50,00 €/Ano</p> <p>Medicamentos: Franquia: 2,5 € por medicamento/embalagem sem comparticipação do Serviço Nacional de Saúde</p>
Estomatologia	350,00 €/Ano
Próteses e ortóteses Aros oculares Lentes oculares (par) Lentes de contacto	500,00 €/Ano 75,00 €/Ano 125,00 €/Ano 125,00 €/Ano
Medicamentos	150,00 €/Ano
Partos Parto normal Cesariana	500,00 €/Ano 1 000,00 €/Ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<p>a) Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</p> <p>b) Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p>c) Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p>d) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares;</p> <p>Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;</p> <p>e) Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p>f) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer actos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de actos ilícitos praticados pela pessoa segura;</p> <p>g) Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p>h) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p>i) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p>

Exclusões gerais	<ul style="list-style-type: none"> <li>j) Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, excepto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</li> <li>k) Tratamentos, cirurgia e atos destinados à correcção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</li> <li>l) Hemodiálise;</li> <li>m) Transplantes de órgãos e suas implicações;</li> <li>n) Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatias, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer actos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portugueses;</li> <li>o) Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</li> <li>p) Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de: <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respectivos treinos;</li> <li>ii) Participação em competições desportivas e respectivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos);</li> <li>iii) Prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barrage/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade;</li> <li>iv) Utilização de veículos motorizados de duas rodas;</li> <li>v) Cataclismos da natureza, actos de guerra, declarada ou não, acções de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas;</li> <li>vi) Consequências da exposição a radiações;</li> </ul> </li> <li>q) Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;</li> <li>r) Enfermagem privativa;</li> <li>s) Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;</li> <li>t) Tratamentos de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.</li> </ul>
Exclusões específicas da cobertura de internamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refracção da visão, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Queratotomia radial;</li> <li>ii) Queratotomia fotorefrativa (queratotomia com laser exciter/lasix);</li> <li>iii) Queratotomia por laer in situ;</li> <li>iv) Inserção de lentes fáquicas intraoculares.</li> </ul> </li> <li>b) Tratamento cirúrgico da roncopatia:</li> <li>c) Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</li> </ul>
Actos não cobertos (cobertura de internamento)	Exames gerais de saúde (check-up).
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, excepto se a afecção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

## ANEXO VI

### Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 32, de 20 de Agosto de 2008 e as categorias do presente ACT

CCT 2008		ACT LUSITANIA / LUSITANIA VIDA		
Categoria profissional	Nível	Grupo	Categoria profissional	Grupo salarial Mínimo
Director coordenador	XVI	Gestao	Diretor	GS 9
Director de serviços	XV	Gestão	Diretor	GS 8
	XIV		Gestor principal	
Gerente de Hospital	XV	Gestão	Gestor principal	GS 7
	XIV		Gestor	
Chefe de serviços	XIV	Gestão	Gestor	GS 7
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestão	Gestor	GS 7
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestão	Gestor	GS 7
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestão	Gestor	GS 7
Actuário	XIV	Técnico	Técnico	GS 6
	XII		Técnico	
Técnico de contas	XIV	Técnico	Técnico	GS 5
	XII		Técnico	
Coordenador geral dos serviços comerciais	XIV	Gestão	Gestor	GS 7
Chefe de centro	XIV	Gestão	Gestor	GS 7
Chefe de análise	XIV	Gestão	Gestor	GS 7
Chefe de programação	XIV	Gestão	Gestor	GS 7
Técnico de software de base	XIV	Técnico	Técnico	GS 7
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnico	Técnico	GS 7
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	GS 7
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	GS 6
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	GS 6
Chefe de secção	XII	Gestão intermédia	Coordenador	GS 6
Tesoureiro	XII	Gestão intermédia	Técnico	GS 6
Analista de organização e métodos	XII	Técnico	Técnico	GS 6
Perito-chefe	XII	Gestão intermédia	Coordenador	GS 6
Técnico chefe de formação	XII	Técnico	Técnico	GS 6
Técnico chefe prevenção e segurança	XII	Técnico	Técnico	GS 6
Técnico chefe de análise de riscos	XII	Técnico	Técnico	GS 6
Coordenador de zona e/ou delegações	XII	Gestão intermédia	Coordenador	GS 6
Gerente de delegação	XII	Gestão intermédia	Coordenador	GS 5
	XI			
Chefe de operação	XII	Gestão intermédia	Coordenador	GS 6
Programador sénior	XII	Técnico	Técnico	GS 6
Analista	XII	Técnico	Técnico	GS 6
Analista programador	XII	Técnico	Técnico	GS 6

CCT 2008		ACT LUSITANIA / N SEGUROS / LUSITANIA VIDA		
Categoria profissional	Nível	Grupo	Categoria profissional	Grupo salarial Mínimo
Técnico chefe de radiologia	XII	Técnico	Técnico	GS 6
Técnico chefe de fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	GS 6
Sub-chefe de secção	XI	Gestão intermédia	Coordenador	GS 5
Perito chefe	XI	Gestão intermédia	Coordenador	GS 5
Técnico de formação	XI X	Técnico	Técnico	GS 4
Técnico de prevenção e segurança	XI X	Técnico	Técnico	GS 4
Técnico de análise de riscos	XI X	Técnico	Técnico	GS 4
Inspector administrativo	XI	Operacional	Especialista operacional	GS 5
Secretário	XI	Técnico	Técnico	GS 5
Coordenador adjunto de zona e/ou delegações	XI	Gestão intermédia	Coordenador	GS 5
Subgerente de delegação	XI	Gestão intermédia	Coordenador	GS 5
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador	GS 5
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	GS 5
Programador sénior	XI	Técnico	Técnico	GS 5
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	GS 5
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	GS 5
Técnico subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	GS 5
Técnico subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	GS 5
Correspondente tradutor	X	Técnico	Técnico	GS 5
Escriturário	X IX	Operacional	Especialista operacional	GS 4 GS 3
Regulador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	GS 4
Analista auxiliar de organização e métodos	X	Técnico	Técnico	GS 4
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	GS 4
Recepção	X IX	Operacional	Especialista operacional	GS 4 GS 3
Operador de máquinas de contabilidade (mais 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional	GS 4
Perito	X IX	Operacional	Especialista operacional	GS 4 GS 3
Encarregado de arquivo geral	X IX	Apoio	Auxiliar geral	GS 4 GS 3
Técnico comercial	X IX	Operacional	Especialista operacional	GS 4 GS 3

CCT 2008		ACT LUSITANIA / N SEGUROS / LUSITANIA VIDA		
Categoria profissional	Nível	Grupo	Categoria profissional	Grupo salarial Mínimo
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	GS 4
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	GS 4
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	GS 4
Fiel de economato	X IX	Apoio	Auxiliar geral	GS 4 GS 3
Técnico de reprografia	X IX	Apoio	Auxiliar geral	GS 4 GS 3
Cobrador	IX VII	Operacional	Assistente operacional	GS 2
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	GS 3
Coordenador auxiliar de posto médico e/ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	GS 1
Telefonista	VIII VI	Apoio	Auxiliar geral	GS 1
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	GS 2
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	GS 1
Auxiliar de posto médico e/ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	GS 1
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	GS 1
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	GS 1
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	GS 1
Empregada da limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	GS 1
Técnico grau IV	XVI XV	Técnico	Técnico	GS 8
Técnico grau III	XV XIV	Técnico	Técnico	GS 7
Técnico grau II	XIV XIII XII	Técnico	Técnico	GS 6
Técnico grau I	XII XI X	Técnico	Técnico	GS 4
Escriturário estagiário	IV	Operacional	Estagiário	75% de GS 3
Perito estagiário	IV			75% de GS 3
Estagiário comercial	IV			75% de GS 3
Cobrador estagiário	III			75% de GS 2
Telefonista estagiário	III	Apoio	Auxiliar geral	GS 1
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	GS 1

## ANEXO VII

### **Tabela de correspondência entre categorias do ACT publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016**

<b>Grupos</b>	<b>Categoria profissional ACT 2016</b>	<b>Banda 2016</b>	<b>Categoria profissional (novo ACT)</b>	<b>Grupo salarial</b>
<b>Gestão</b>	Director	<b>A</b>	Director	GS 9
	Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional	<b>B</b>	Director Gestor comercial principal Gestor técnico principal Gestor operacional principal	GS 8
			Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional	GS 7
<b>Técnico</b>	Técnico	<b>C</b>	Técnico sénior	GS 6
			Técnico	GS 5
			Técnico junior	GS 4
<b>Gestão intermédia</b>	Coordenador operacional	<b>D</b>	Gerente sénior	GS 6
			Gerente Coordenador operacional	GS 5
<b>Operacional</b>	Especialista operacional	<b>E</b>	Consultor comercial sénior	GS 5
			Consultor comercial Consultor comercial interno	GS 4
			Especialista operacional	
			Consultor comercial junior Especialista operacional junior	GS 3
	Assitente operacional	<b>F</b>	Assitente operacional	GS 2
<b>Apoio</b>	Auxiliar geral	<b>G</b>	Auxiliar geral principal	GS 2
			Auxiliar geral	GS 1

## ANEXO VIII

### **Plano Individual de Reforma**

1. Tendo em conta o disposto na cláusula 57.º, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.
2. O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.
3. O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

- 4.** 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 singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.
- 6.** Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma e desde que tenha uma permanência na empresa igual ou superior a 5 anos, 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, que seja externo às empresas subscritoras.
- 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 IX**

### **Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT**

- 1.** A empresa, por acordo com os sindicatos, poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até ao limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.
- 2.** A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feito por uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou aumento do período de férias; e/ou pagamento em dinheiro.
- 3.** A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 7 dias.
- 4.** As compensações da prestação de trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.
- 5.** O período de referência no decurso do qual o período normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses.
- 6.** As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20%.

**JUNTOS SOMOS  FORTES!**

**SINDICALIZA-TE NO SINAPSA!**

**PORTO**

Rua do Breiner, 259 - 1.º

4050-126 Porto

**T.** 222 076 620 **M.** 918 036 117

**E.** geral@sinapsa.pt

**LISBOA**

Rua Cidade de Liverpool, 16 C - R/C Dto

1170-097 Lisboa

**T.** 218 861 024 **M.** 917 562 454

**E.** lisboa@sinapsa.pt

**W.** [www.sinapsa.pt](http://www.sinapsa.pt)

 SINAPSA Sindicato Seguros

 WhatsApp 917 562 454



**SINAPSA**

SINDICATO NACIONAL  
DOS PROFISSIONAIS  
DE SEGUROS E AFINS