PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Revisão global

I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial

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

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

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

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

3- O presente ACT é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre os 24 empregadores outorgantes e os 2608 trabalhadores que nelas prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos da cláusula 65.ª (aplicação do ACT a trabalhadores não sindicalizados).

Cláusula 3.ª

Vigência

1- O ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 3 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

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

3- Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período de sobrevigência do ACT, o qual se manterá em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I (Convenção de arbitragem).

4- Até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, manter-se-ão os efeitos previstos na lei e neste ACT sobre:

– Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.ª;
– Duração das férias - Cláusula 23.ª;
– Dispensas no Natal e na Páscoa - Cláusula 26.ª;
– Subsídio de refeição - Cláusula 38.ª;
– Prémio de permanência - Cláusula 44.ª;

– Complemento do subsídio por doença - Clausula 45.ª;
– Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 46.ª e 47.ª;
– Apoio infantil e escolar - Cláusula 51.ª;
– Plano Individual de Reforma - Cláusula 52.ª

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

II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.ª

Classificação profissional

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

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos profissionais e categorias profissionais constantes do anexo III (Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais), o qual se aplica no caso de não existir na empresa sistema próprio de enquadramento profissional.

3- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo IV-A (Tabela salarial) para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo IV-A (Tabela salarial) seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que não tenha sido alterada nos seis meses anteriores à data de entrada em vigor da última revisão da tabela salarial, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional em que o trabalhador está enquadrado.

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

6- Os valores a pagar, no âmbito do presente ACT, a título de retribuição base e a título de retribuição por isenção de horário de trabalho, serão arredondados para a meia dezena ou para a dezena de cêntimos superior, consoante o valor a arredondar seja inferior ou superior a cinco cêntimos, respetivamente.

Cláusula 5.ª

Avaliação de desempenho

1- A empresa deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

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

a) Conhecimento prévio do trabalhador do modelo de avaliação e dos respetivos critérios;

b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação.

3- O recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pelo empregador, podendo o trabalhador designar um representante para integrar essa comissão, desde que este pertença aos quadros do empregador.

4- A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 90 dias, sob pena de o mesmo ser considerado deferido tacitamente.

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

Cláusula 6.ª

Estágios de ingresso

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

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio será o correspondente a 75 % do previsto no anexo IV-A (Tabela salarial) para a categoria profissional para a qual estagiam, sendo sempre assegurada a retribuição mínima mensal garantida que vigorar em cada momento.

3- Os trabalhadores que já tenham executado funções da categoria profissional a que se candidatam, por um período seguido ou interpolado não inferior a três dos últimos seis anos, em empresa autorizada a exercer em Portugal atividade seguradora, não serão abrangidos pelo regime constante nos números anteriores, desde que tenham dado conhecimento ao empregador contratante, até à data da formalização do contrato de trabalho, através de meio escrito, daquela sua anterior vinculação e experiência profissional.

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

Cláusula 7.ª

Promoções e progressão salarial

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

a) Avaliação de desempenho;

b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;

c) Anos de experiência na categoria e no empregador;

d) Situação económica e financeira da empresa.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.ª

Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;

e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;

f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

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

a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;

b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;

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

d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;

e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;

f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;

g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;

h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

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

III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 9.ª

Mobilidade geográfica

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Mobilidade funcional

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

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

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

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

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

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

7- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número 1 dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 11.ª

Interinidade de funções

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

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

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

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

Cláusula 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. Não havendo acordo sobre a escolha, será solicitado um médico à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

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

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

Cláusula 13.ª

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, em regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, 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 neste ACT.

2- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior ou se por motivos justificados o empregador antecipar a cessação do regime de teletrabalho, 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.ª

Comissão de serviço

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

Cláusula 15.ª

Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Pluralidade de empregadores

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

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

b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;

c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

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

IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.ª

Duração do trabalho e organização dos horários

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

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

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

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e de termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

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

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

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

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

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com caráter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

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

8- 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 II (Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT), o qual faz parte integrante do presente ACT.

Cláusula 18.ª

Isenção de horário de trabalho

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

2- Relativamente aos trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou de assistência em centros de atendimento, o regime de isenção de horário de trabalho terá como limite 1 hora por dia e 5 horas por semana.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito à retribuição específica nos termos previstos na cláusula 41.ª (Retribuição por isenção de horário de trabalho).

4- 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, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

Cláusula 19.ª

Tolerância de ponto

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

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

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

Cláusula 20.ª

Trabalho suplementar

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

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

3- A retribuição resultante do disposto no número anterior a pagar pela prestação de trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- Nas empresas que laboram aos sábados, domingos e feriados, o pagamento do trabalho suplementar prestado nestes dias é feito pelos valores fixados nos termos do número 2 para o descanso semanal.

Cláusula 21.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

8- Relativamente aos trabalhadores admitidos antes da entrada em vigor deste ACT a quem tenha sido incorporado na retribuição efetiva o valor do suplemento por turnos atribuído por regulamentação coletiva anterior,

entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho poder ser prestado no regime de turnos rotativos, bem como poder ser prestado, no todo ou em parte, em período noturno, não conferindo, por isso, direito aos acréscimos de retribuição previstos nos números 5 a 7 anteriores.

Cláusula 22.ª

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

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

2- A empresa reconhece ao trabalhador o direito ao desligar digital no tempo não compreendido no horário de trabalho a que está obrigado, de forma a garantir a saúde, diminuir a fadiga tecnológica, potenciar a qualidade e produtividade do trabalho, bem como a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 23.ª

Duração das férias

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

2- No ano de cessação de 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 no número anterior não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

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

Cláusula 24.ª

Interrupção do período de férias

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

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

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

b) Até vinte dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado;

c) Cinco dias consecutivos por morte dos pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;

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

e) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;

f) A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

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

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 25.ª

Feriados

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

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

Cláusula 26.ª

Dispensas no Natal e na Páscoa

1- Sem prejuízo do número 3, os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

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

Cláusula 27.ª

Ausência por aplicação de medida de coação penal

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

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

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

Cláusula 28.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Cesse o contrato de trabalho;

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

VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 29.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, bem como os 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 e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

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

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizadas.

Cláusula 30.ª

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho.

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

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

Cláusula 31.ª

Atribuições e funcionamento da comissão de segurança

1- As comissões de segurança têm as seguintes competências:

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.ª

Medicina no trabalho

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

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

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

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina;

e) Análise do PSA.

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

a) Rastreio auditivo e visual todos os anos;

b) Análise do PSA será realizada de dois em dois anos depois dos 45 anos de idade;

c) Os restantes exames serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias, salvo ausência injustificada do trabalhador à convocatória para a realização dos exames previstos nesta cláusula.

VII

Atividade sindical

Cláusula 33.ª

Atividade sindical

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

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

b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor a título permanente e no interior de empresa com 150 ou mais trabalhadores de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;

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

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

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

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

2- Os trabalhadores membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 34.ª

Trabalhadores dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Os sindicatos têm o direito de requisitar, no seu conjunto, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada 2000 trabalhadores da atividade seguradora com contratos de trabalho em vigor, incluindo os que se encontram na situação de pré-reforma.

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

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

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

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

5- No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos que excedam o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais indicados nos anteriores números 2 e 3, o direito à remuneração integral e demais direitos e regalias previstos no número 1 desta cláusula será fracionado em função do número de requisitados, cabendo a cada um deles apenas a parte da sua remuneração calculada proporcionalmente tendo em conta o número de dirigentes requisitados em simultâneo.

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

Cláusula 35.ª

Delegados sindicais

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

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

Cláusula 36.ª

Quotização sindical

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

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

VIII

Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 37.ª

Classificação da retribuição

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Retribuição base mensal: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo IV-A (Tabela salarial) aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadre o trabalhador;

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

c) Retribuição efetiva mensal: Constituída pela retribuição base ilíquida 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 retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

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

Cláusula 38.ª

Subsídio de refeição

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo IV-B (Subsídio de refeição).

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, quatro horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago 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 17.ª (Duração do trabalho e organização dos horários), ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 39.ª

Subsídio de férias

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

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

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

Cláusula 40.ª

Subsídio de Natal

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

2- 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 41.ª

Retribuição por isenção de horário de trabalho

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

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

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

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

3- Os regimes de isenção de horário instituídos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham sido mantidos ininterruptamente até à data de publicação deste ACT, poderão ser revogados por acordo ou, na falta de acordo, denunciados pelo empregador nos termos do número anterior desta cláusula, mas a retribuição específica destas isenções manter-se-á como valor histórico, só podendo ser absorvida em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 42.ª

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque em Portugal 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 V (Outras cláusulas de expressão pecuniária).

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

3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efetuado em serviço, o valor constante no anexo V (Outras cláusulas de expressão pecuniária).

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor em cada momento nas empresas subscritoras do ACT.

Cláusula 43.ª

Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro

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

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 44.ª

Prémio de permanência

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

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

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

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

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

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

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

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

4- A atribuição do prémio pecuniário de permanência não é acumulável com a concessão de dias de licença com retribuição, tendo o trabalhador direito ao que se vencer em primeiro lugar no ano de transição de regimes.

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

6- Também por acordo entre o trabalhador e o empregador, o prémio pecuniário referido no precedente número 1, bem como o que resulta do disposto número 5 desta cláusula, pode ser substituído por uma contribuição adicional de valor idêntico para apoio infantil e escolar, ou em alternativa, por uma contribuição adicional de valor idêntico para o Plano Individual de Reforma.

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

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou sanção superior a esta, ou não seja reincidente.

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

a) As justificadas, até quatro por ano;

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

9- As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa, licenças e faltas no âmbito da parentalidade, não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 8.

10- No ano em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e o não a tiver requerido, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

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

Ano de início do contrato de trabalho	Ano de pagamento do prémio
Terminado em 6 ou 1	2026
Terminado em 7 ou 2	2027
Terminado em 8 ou 3	2028
Terminado em 9 ou 4	2029
Terminado em 0 ou 5	2030

Cláusula 45.ª

Complemento do subsídio por doença

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto nos números seguintes.

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

3- Nas quatro primeiras ocorrências de incapacidade temporária para o trabalho verificadas em cada ano, ou até ao máximo de nove dias no mesmo ano, consoante o que ocorrer primeiro, o empregador pagará na íntegra ao trabalhador os três primeiros dias que antecedem os dias subsidiados pela Segurança Social.

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

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

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

7- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

8- Adicionalmente, em caso de incumprimento do número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixa de estar obrigado, em relação ao mesmo trabalhador, a efetuar os adiantamentos e os pagamentos do complemento do subsídio por doença previstos nos números anteriores desta cláusula.

9- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número 7.

Cláusula 46.ª

Seguro de saúde

1- As entidades abrangidas pelo ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro de saúde 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 VI (Condições de referência do seguro de saúde).

Cláusula 47.ª

Seguro de vida

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

a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) 50 000,00 € nos restantes casos.

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

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

Cláusula 48.ª

Indemnização por factos ocorridos em serviço

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

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho ou, em caso de doença profissional, da Segurança Social.

Cláusula 49.ª

Condições nos seguros próprios

1- Os trabalhadores de seguros, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

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

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

Cláusula 50.ª

Quebras de caixa

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

Cláusula 51.ª

Apoio infantil e escolar

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário, superior, politécnico ou universitário, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas do educando.

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

a) Até ao 2.º ciclo do ensino básico: 60,00 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º ano e 6.º ano): 90,00 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (do 7.º ano ao 12.º ano): 130,00 €;

d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade): 135,00 €.

3- Quando os pais, ou os padrinhos civis, forem ambos trabalhadores da mesma empresa ou de empresas coligadas societariamente obrigadas pelo presente ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

4- 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, se aplicável;

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 com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos últimos doze meses, ou não seja reincidente, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação, salvo se este procedimento vier a ser arquivado sem aplicação de qualquer sanção, caso em que o trabalhador terá direito a recebê-la.

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 o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

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

IX

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 52.ª

Plano Individual de Reforma

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma (PIR) 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 VII (PIR) deste ACT.

Cláusula 53.ª

Início das contribuições

1- A primeira contribuição anual do empregador para o PIR vence-se no final do ano em que o trabalhador completa 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa.

2- O valor da primeira contribuição referida no número anterior será calculado proporcionalmente ao número de meses do ano em que se vence o direito posteriores à data em que se completam os 2 anos de antiguidade de serviço efetivo na empresa.

Cláusula 54.ª

Pré-reforma

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

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

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

b) Data de início da pré-reforma;

c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;

d) Valor da prestação anual da pré-reforma;

e) Modo de atualização da prestação, se aplicável;

f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e a não tiver requerido.

4- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos ao empregador no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de não o fazendo ter de suportar a penalização que constar no acordo de pré-reforma pela mora no cumprimento desta obrigação, ou sendo o acordo omisso quanto a esta matéria, a penalização de 25 % do valor total em dívida, além da devolução dos valores pagos pela empresa, a título de prestação de pré-reforma, após a passagem do trabalhador à situação de pensionista da Segurança Social.

5- A contribuição do empregador para o Plano Individual de Reforma, referido na cláusula 52.ª (Plano Individual de Reforma), cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

X

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições transitórias de aplicação exclusiva a trabalhadores abrangidos por IRCT anteriores outorgados pelo STAS e pelo SISEP

Cláusula 55.ª

Anterior sistema de prémios de antiguidade

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2013, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho dos trabalhadores não filiados no SINAPSA, foi mantido pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro 2012, e respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2013, como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por futuros aumentos da tabela salarial.

Cláusula 56.ª

Anteriores suplementos de ordenado

O valor dos suplementos de ordenado atribuídos por aplicação da cláusula 46.ª (suplementos de ordenado) do CCT republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 agosto de 2008, auferido pelos trabalhadores não filiados no SINAPSA em 31 de dezembro de 2011, foi incorporado na retribuição efetiva do trabalhador pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro 2012, e respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2013, só podendo ser absorvidos por aumentos salariais futuros quando deixarem de se verificar as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

SECÇÃO II

Disposições transitórias de aplicação exclusiva a trabalhadores filiados no SINAPSA

Cláusula 57.ª

Constituição do PIR dos trabalhadores filiados no SINAPSA

1- O valor integralmente financiado das responsabilidades pelos serviços passados, calculado a 31 de dezembro de 2016, relativo às pensões de reforma por velhice devidas aos trabalhadores no ativo filiados no SINAPSA, admitidos até 22 de junho de 1995, que estavam abrangidos pelo disposto na cláusula 51.ª, número 4 do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32 de 29 de agosto de 2008, será convertido em contas individuais desses trabalhadores, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões ou seguro de vida, integrando o respetivo Plano Individual de Reforma.

2- A contribuição inicial para o Plano Individual de Reforma, após conversão do valor das responsabilidades indicadas no número anterior desta cláusula, será efetuada no ano de entrada em vigor deste ACT, se, entretanto, estiver já cumprido o período de carência indicado no número 1 da precedente cláusula 53.ª (Início das contribuições para o PIR), sendo o respetivo valor apurado nas condições previstas no número 2 da mesma cláusula.

Cláusula 58.ª

Anteriores prémios de antiguidade e suplementos de ordenado dos trabalhadores filiados no SINAPSA

1- O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, auferidos pelos trabalhadores filiados no SINAPSA por aplicação da cláusula 45.ª do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2008, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por futuros aumentos da tabela salarial.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o valor dos suplementos de retribuição auferido em 31 de dezembro de 2016 pelos trabalhadores filiados no SINAPSA, por aplicação da cláusula 46.ª (suplementos de ordenado) do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2008, manter-se-á por incorporação na retribuição efetiva do trabalhador, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

3- A incorporação na retribuição do valor dos suplementos prevista no número anterior não se aplica em relação ao subsídio de turno e à retribuição específica por isenção de horário, cujos valores continuam a estar expressamente previstos neste ACT.

Cláusula 59.ª

Reclassificação profissional dos trabalhadores filiados no SINAPSA

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores filiados no SINAPSA respeitará o disposto na cláusula 4.ª (Classificação profissional) e no anexo III (Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais) deste ACT, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência estabelecida na tabela constante do anexo VIII (Tabela de correspondência) com as categorias profissionais e níveis salariais previstos no CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2008, tendo

em conta a antiguidade do contrato de trabalho para efeito do disposto no número 2 da cláusula 7.ª (Promoções e progressão salarial) e no anexo III (Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais) deste ACT.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinada pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VIII (Tabela de correspondência) deste ACT.

SECÇÃO III

Disposições finais

Cláusula 60.ª

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

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

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

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

Cláusula 61.ª

Pré-reformados e reformados

1- Aos trabalhadores pré-reformados aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do instrumento regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nos IRCT vigentes nessa data corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VIII (Tabela de correspondência) deste ACT.

Cláusula 62.ª

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito do presente acordo coletivo de trabalho, uma comissão paritária integrada por um representante de cada 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 de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 63.ª

Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior

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

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

Cláusula 64.ª

Igualdade de género

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

Cláusula 65.ª

Aplicação do ACT a trabalhadores não sindicalizados

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

Cláusula 66.ª

IRCT revistos e/ou substituídos

A presente convenção constitui a revisão global do acordo coletivo de trabalho entre Liberty Seguros, Compañia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 21, de 8 de junho de 2020, com o último texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 9, de 8 de março de 2023, tendo este sido objeto de alterações e retificação posteriores nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024, n.º 9, de 8 de março de 2024 e n.º 13, de 8 de abril de 2025.

ANEXO I

Convenção de arbitragem

1- Os subscritores deste ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 3 da cláusula 3.ª (Vigência) do ACT, a qual se rege nos termos dos números seguintes.

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

3- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT acompanhados de denúncia.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

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

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, um pelas empresas e outro pelos sindicatos;

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

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

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

7- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

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

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

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

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

ANEXO II

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 um 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 feita por uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou concessão de um dia ou meio-dia descanso semanal; 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 do 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 %.

ANEXO III

Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais

<table>
<tr><th>Grupo profissional</th><th>Categoria</th><th>Função diferenciadora</th><th>Nível salarial</th></tr>
<tr><td>Dirigente</td><td>Diretor</td><td>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.</td><td>A</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Gestor</td><td>Gestor comercial</td><td rowspan="3">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.</td><td rowspan="3">B</td></tr>
<tr><td>Gestor técnico</td></tr>
<tr><td>Gestor operacional</td></tr>
<tr><td>Técnico</td><td>Técnico</td><td>É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.</td><td>C</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Operacional</td><td>Coordenador operacional</td><td>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.</td><td>D</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Especialista operacional [(a)]</td><td rowspan="2">É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.</td><td>E 1</td></tr>
<tr><td>E 2</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Assistente operacional [(a)]</td><td rowspan="2">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.</td><td>F 1</td></tr>
<tr><td>F 2</td></tr>
</table>

Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	G

[(a)] Os especialistas operacionais e os assistentes operacionais ingressam pelos níveis salariais E2 e F2 respetivamente e ascendem aos níveis E1 e F1 nos termos do disposto no número 2 da na cláusula 7.ª do ACT.

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

A- Tabela salarial:

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 470,00 €
B	1 958,00 €
C	1 332,00 €
D	1 428,00 €
E1	1 340,00 €
E2	1 218,00 €
F1	1 178,00 €
F2	1 107,00 €
G	950,00 €

B- Subsídio de refeição: 12,75 €.

C- Produção de efeitos: Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2026.

ANEXO V

Outras cláusulas de expressão pecuniária:

Cláusulas	Valores
Cláusula 42.ª - Despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	85,08 €
Refeição isolada	13,84 €
Dormida e pequeno-almoço	57,40 €
Por km em automóvel ligeiro próprio	0,41 €
Cláusula 43.ª - Diária das despesas de serviço no estrangeiro	171,18 €

ANEXO VI

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 000,00 €/ano
Franquias e co-pagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Ambulatório: Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 €/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	*a)* Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa; *b)* Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde; *c)* Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH); *d)* Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono; *e)* Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos; *f)* Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura; *g)* Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude; *h)* Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências; *i)* Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar; *j)* Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta; *k)* Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato; *l)* Hemodiálise; *m)* Transplantes de órgãos e suas implicações; *n)* Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa; *o)* Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica; *p)* Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de: *(i)* Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos; *(ii)* Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (*skate*, BTT, *rafting*, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos);

Exclusões gerais	*(iii)* Prática de *ski* na neve e aquático, *surf*, *snow-board*, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, *barrage*/saltos em equitação, espeleologia, *canoing*, escalada, *rappel*, alpinismo, *bungee-jumping* e outros desportos análogos na sua perigosidade; *(iv)* Utilização de veículos motorizados de duas rodas; *(v)* Cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas; *(vi)* Consequências da exposição a radiações. *q)* Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura; *r)* Enfermagem privativa; *s)* Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios; *t)* Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.
Exclusões específicas da cobertura de internamento	*a)* Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo: *(i)* Queratotomia radial; *(ii)* Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com *laser exciter/lasix*); *(iii) Queratomieleusis* por *laser in situ*; *(iv)* Inserção de lentes fáquicas intraoculares. *b)* Tratamento cirúrgico da roncopatia; *c)* Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.
Atos não cobertos	*a)* Medicamentos; *b)* Próteses e ortóteses não cirúrgicas; *c)* Parto; *d)* Exames gerais de saúde (*check-up*).
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

Notas interpretativas:

i) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

ii) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

ANEXO VII

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 52.ª (Plano Individual de Reforma), 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- Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 anos de vigência, o trabalhador perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, que reverterá para este, não se aplicando o disposto nos números seguintes.

5- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

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

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

9- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

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

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

ANEXO VIII

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

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Diretor coordenador	XVI	Dirigente	Diretor	2 279,69 €
Diretor de serviços	XV	Gestor	Gestor comercial/técnico/ operacional (2)	1 970,62 €
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestor	Gestor operacional	1 561,58 € ou 1 970,62 € (1)
Chefe de serviços	XIV	Gestor	Gestor comercial/técnico/ operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestor	Gestor técnico/ operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestor	Coordenador técnico/ operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestor	Gestor técnico	1 561,58 €
Atuário	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € (1)
Técnicos de contas	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € (1)
Coordenador geral de serviços comerciais	XIV	Gestor	Gestor comercial	1 561,58 €

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Chefe de centro	XIV	Gestor	Gestor técnico/ operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de análise	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de programação	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico de *software* de base	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Chefe de secção	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Tesoureiro	XII	Operacional	Especialista operacional	1 256,79 €
Analista de organização e métodos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Perito-chefe	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Técnico-chefe de formação	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Coordenador de zona e ou delegações	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Gerente de delegação	XI e XII	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 € ou 1 256,79 € (1)
Chefe de operação	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Programador sénior	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista programador	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de radiologia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Subchefe de secção	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Perito-subchefe	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Técnico de formação	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Técnico de prevenção e segurança	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Técnico de análise de riscos	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Inspetor administrativo	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Secretário	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Subgerente de delegação	XI	Coordenador operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Programador	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Correspondente-tradutor	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Escriturário	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Regularizador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Rececionista	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Perito	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Técnico comercial	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Técnico de reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Cobrador	VII e IX	Operacional	Assistente operacional	885,81 € ou 963,57 € (1)
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	963,57 €
Coord. auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar geral	842,58 € ou 923,94 € (1)
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

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

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

Apêndice B				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Encarregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Cozinheiro de 1.ª	IX	Apoio	Auxiliar geral	963,57 €
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Cozinheiro de 2.ª	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Despenseiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Cozinheiro de 3.ª	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Lavadeira/engomadeira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Costureira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice C e D				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Engenheiro técnico	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Construtor civil	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €

Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Servente	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

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

(1) De acordo com a retribuição base que lhe estava atribuído na revisão do CCT de 2008, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2009.
(2) De acordo com a área funcional onde se integra.
(3) 75 % do valor mínimo obrigatório do nível salarial.

Lisboa, 9 de fevereiro de 2026.

Pelas entidades empregadoras:

– Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA - NIPC 500 069 514;
– AEGON Santander Portugal Não Vida - Companhia de Seguros, SA - NIPC 513 251 936;
– AEGON Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros de Vida, SA - NIPC 513 251 944;
– ARAG SE - Sucursal em Portugal - NIPC 980 256 283;
– ATRADIUS Crédito y Caución, SA de Seguros y Reaseguros (sucursal em Portugal) - NIPC 980 149 959;
– Bankinter Seguros de Vida, de Seguros e Reaseguros - Sucursal em Portugal - NIPC 980 545 587;
– Compagnie Française D'Assurance Pour le Commerce Exterieur-Coface, Sucursal em Portugal - NIPC 980 204 208;
– Compañia Española de Seguros de Crédito a la Exportation, Sociedade Anónima Acompañia Seguros y Reaseguros - Sucursal em Portugal - NIPC 980 265 843;
– COSEC - Companhia de Seguro de Créditos, SA - NIPC 500 726 000;
– Crédito Agrícola Seguros, Companhia de Seguros de Ramos Reais, SA - NIPC 503 384 089;
– Crédito Agrícola Vida - Companhia de Seguros, SA - NIPC 504 405 489;
– Inter Partner Assistance, SA- Sucursal em Portugal - NIPC 980 055 563;
– Mapfre Assistência, Compañia Internacional de Seguros e Reaseguros, SA - NIPC 980 073 243;
– Mapfre Santander Portugal - Companhia de Seguros, SA - NIPC 507 592 034;
– Mapfre Seguros Gerais, SA - NIPC 502 245 816;

– Mapfre Seguros Vida, SA - NIPC 509 056 253;
– Metlife Europe DAC - Sucursal Em Portugal - NIPC 980 479 436;
– Prevoir - Vie Groupe Prevoir, SA- (Sucursal) - NIPC 980 132 657;
– Real Vida Seguros, SA - NIPC 502 245 140;
– Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida, SA - NIPC 505 297 213;
– Una Seguros Vida, SA - NIPC 502 661 313;
– Una Seguros, SA - NIPC 502 661 321;
– Victoria - Seguros de Vida, SA - NIPC 502 821 060;
– Victoria - Seguros, SA - NIPC 506 333 027.

As entidades empregadoras acima indicadas são representadas pelo mandatário comum:

José Carlos Ferreira Proença - Advogado, que também usa o nome abreviado de Carlos Proença, com a cédula profissional 4775L.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), NIPC - 500 952 205, representado por:

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, presidente da direção, membro da direção executiva.
Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, 1.º vice-presidente da direção.
Carla Sofia Grilo Mirra, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, NIPC - 501 081 674, representado por:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, legal representante.
Jorge Daniel Delgado Martins, legal representante.
Paulo Jorge Rodrigues Silva, legal representante.
Luís Filipe Caldeira Castel'Branco Antunes, legal representante.

Depositado a 27 de fevereiro de 2026, a fl. 127 do livro n.º 13, com o n.º 33/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.