SINAPSA

SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE SEGUROS E AFINS

ACT GRUPO FIDELIDADE

2026

FIDELIDADE | MULTICARE | FIDELIDADE ASSISTÊNCIA VIA DIRECTA | FIDELIDADE RE

ÍNDICE

CAPÍTULO I 05
VIGÊNCIA

CAPÍTULO II 07
HORÁRIOS

CAPÍTULO III 11
MOBILIDADE

CAPÍTULO IV 16
DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL E SALARIAL

SECÇÃO A / FORMAÇÃO PROFISSIONAL 16

SECÇÃO B / DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL 19

SECÇÃO C / RETRIBUIÇÃO 21

SECÇÃO D / BENEFÍCIO DE CARREIRA 25

SECÇÃO E / DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO 27

CAPÍTULO V 28
FÉRIAS E AUSÊNCIAS

CAPÍTULO VI 32
BENEFÍCIOS

CAPÍTULO VII 38
ATIVIDADE SINDICAL

CAPÍTULO VIII 41
POUPANÇA

CAPÍTULO IX 43
DISPOSIÇÕES FINAIS

CAPÍTULO X 45
DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS COMUNS

CAPÍTULO XI 50
DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS CCT 2008

CAPÍTULO XII 52
DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS ACT 2016

ANEXOS

ANEXO I 54
CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM

ANEXO II 55
REGIMES DE TEMPO DE TRABALHO DEPENDENTES DE IRCT

ANEXO III 56
TABELA SALARIAL E SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO

ANEXO IV 58
TABELA DE CORRESPONDÊNCIA CCT 2008 | ACT FIDELIDADE

ANEXO V 63
TABELA DE CORRESPONDÊNCIA ACT 2016 | ACT FIDELIDADE

CAPÍTULO I
VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª
Âmbito pessoal e geográfico

1- O presente acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga, por um lado, as empresas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos subscritores.

2- O presente ACT é também aplicável aos ex-trabalhadores da empresa cujos contratos de trabalho cessaram, por reforma ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3- Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente ACT, até ao termo da respetiva vigência, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou de qualquer uma das suas revisões, ou após a entrada em vigor do respetivo contrato de trabalho, se posterior.

4- São empresas subscritoras do presente ACT a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA, a Multicare - Seguros de Saúde, SA, a Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA, a Via Directa - Companhia de Seguros, SA e a Fidelidade RE - Companhia de Resseguros, SA, anteriormente denominada Companhia Portuguesa de Resseguros, SA, doravante «empresas subscritoras», com um universo de cerca de 3467 trabalhadores, que desenvolvem atividade no setor segurador.

5- O presente ACT aplica-se às empresas subscritoras sitas em território nacional.

Cláusula 2.ª
Vigência

1- O presente ACT entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 2 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A tabela salarial, o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

3- A denúncia do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente ACT, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global escrita, devidamente fundamentada.

4- A mera proposta de revisão do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente ACT, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial escrita, devidamente fundamentada.

Cláusula 3.ª
Cessação

1- Em caso de divergências relacionadas com a vigência e cessação do presente ACT, como decorrência da sua denúncia, as partes acordam, desde já, submeter-se à convenção que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

2- A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte de empresa subscritora mantém em vigor o ACT enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção, considerando-se para efeitos desta cláusula como falta de adesão a omissão de indicação atempada de árbitro por parte da empresa.

3- O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder o prazo de 18 meses.

4- A não realização da arbitragem ou o seu atraso por causa imputável ao sindicato requerente ou requerido, designadamente a omissão de indicação atempada do respetivo árbitro de parte, não suspende ou interrompe a contagem do prazo previsto no número anterior e a consequente cessação do ACT.

5- Após a caducidade do presente ACT e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos já produzidos por este ACT nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

6- Em caso de cessação do presente ACT manter-se-ão ainda, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo mínimo de 24 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

a) Duração e organização do tempo de trabalho (cláusulas 4.ª e 5.ª);

b) Trabalho por turnos e respetiva retribuição (cláusulas 9.ª e 30.ª);

c) Valorização profissional (cláusula 21.ª);

d) Subsídio de refeição (cláusula 26.ª);

e) Retribuição por isenção de horário de trabalho (cláusula 29.ª);

f) Benefícios de carreira e benefícios optativos de carreira (cláusulas 32.ª a 34.ª e 65.ª a 68.ª);

g) Duração das férias (cláusula 37.ª);

h) Dispensas de Natal e de Páscoa (cláusula 40.ª);

i) Complemento do subsídio de doença e de outras prestações sociais (cláusula 43.ª);

j) Seguros de saúde e vida (cláusulas 46.ª e 47.ª);

k) Apoio escolar e pré-escolar (cláusula 51.ª);

l) Plano de pensões (cláusulas 55.ª a 57.ª).

CAPÍTULO II
HORÁRIOS

Cláusula 4.ª
Duração do Trabalho

1- A duração do tempo de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos, e, no omisso, o estabelecido na lei.

2- O trabalho por turnos é regulado nos termos da cláusula 9.ª do presente ACT.

Cláusula 5.ª
Organização de Horários

Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem excedam mais do que 7 horas diárias, exceto quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho em regime de turnos, de horário flexível e de horário fixo específico, considerando-se como trabalho noturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 6.ª
Tipos de Horários

1- Os tipos de horários praticáveis são, entre outros, os seguintes:

a) Horário fixo genérico - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixas e se compreendem entre as 8h45 e as 12h45 e as 13h45 e as 16h45;

b) Horário fixo específico - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixas mas diferem das previstas no horário fixo genérico;

c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador, desde que não fique comprometido o normal funcionamento dos serviços. Este horário flexível não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento da empresa à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno, exceto se, enquanto tal, for solicitado pela empresa;

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

2- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, salvo o disposto no número seguinte.

3- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em 30 minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

4- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a 30 minutos.

5- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de 2 horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho com caráter geral deverão ser comunicadas, por escrito, às estruturas representativas dos trabalhadores, nos termos da lei.

7- 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, o qual faz parte integrante do presente ACT.

Cláusula 7.ª
Tolerância para Atrasos

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço, na primeira e/ou na segunda entradas, com um atraso até 15 minutos diários, que compensará total e obrigatoriamente no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte, com um limite agregado de 75 minutos de atraso por mês.

2- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível ou aos trabalhadores integrados no regime de isenção de horário de trabalho ou no regime de turnos, nem aos trabalhadores cuja atividade seja de atendimento presencial ao público.

Cláusula 8.ª
Isenção de Horário

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores enquadrados nos grupos organizacionais executivos, gestores/especialistas, coordenadores/técnicos e assistentes previstos na cláusula 23.ª

2- A atribuição de isenção de horário de trabalho carece de parecer favorável da área responsável pela gestão de recursos humanos, sob proposta da direção onde o trabalhador se integra.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 29.ª

4- A isenção de horário não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário, ressalvadas as exceções previstas na lei.

5- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

Cláusula 9.ª
Trabalho por Turnos

1- A prestação de trabalho em regime de 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 pela empresa, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

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

4- A empresa assegurará que os descansos semanais sejam gozados em dias consecutivos.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- Só se considerará mudança de turno e, portanto, sujeita ao regime de turnos rotativos, a integração num período normal de trabalho diário cuja hora de início difira em três ou mais horas da hora de início observada no primeiro dia de trabalho do turno em curso.

7- A empresa assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham o descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos duas vezes em cada quadrimestre.

8- A empresa procurará ainda assegurar que os trabalhadores em regime de turnos tenham o descanso semanal ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas, sempre que tal não prejudique e seja 8- A empresa procurará ainda assegurar que os trabalhadores em regime de turnos tenham o descanso semanal ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas, sempre que tal não prejudique e seja compatível com o normal funcionamento de todos os serviços.

9- Os trabalhadores que tenham sido expressamente contratados para a prestação de trabalho normal aos sábados, domingos ou dias feriados ou que nisso consintam não beneficiarão do regime previsto no anterior número 7.

10-Os trabalhadores em regime de turnos terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 30.ª

Cláusula 10.ª
Trabalho Suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar está sujeita aos pressupostos e condições previstos na lei.

2- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 100 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa ou, na falta deste, pela empresa.

4- O trabalho suplementar é remunerado nos termos previstos na cláusula 31.ª

Cláusula 11.ª
Utilização de Ferramenta Digital no Âmbito da Relação Laboral

A empresa regulará a utilização de ferramentas digitais no âmbito da relação laboral a fim de salvaguardar o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente períodos de descanso entre jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, mas tendo também em consideração a salvaguarda de exigências de funcionamento da empresa, a existência de regimes especiais acordados com os trabalhadores nos termos da lei ou deste ACT, ou a natureza das suas funções.

CAPÍTULO III
MOBILIDADE

Cláusula 12.ª
Mobilidade Geográfica / Transferência Individual

1- A empresa pode transferir justificadamente qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado na mesma área metropolitana, desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 60 quilómetros sobre a que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho ou, quando esta não esteja constituída, no mesmo município ou municípios contíguos.

2- Para além das situações previstas no número anterior, a empresa pode também transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 40 quilómetros sobre a que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3- Nas situações previstas nos números 1 e 2, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para outro município e a mudança não determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

4- Sempre que a transferência ocorra mediante pedido escrito do trabalhador não haverá lugar a qualquer pagamento de despesas de deslocação.

Cláusula 12.ª - A
Mobilidade Geográfica / Transferência Coletiva

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção, totais ou parciais, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

2- Nas situações previstas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para outro município e a mudança não determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

3- No caso de a transferência assumir natureza definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se da transferência lhe advier um prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 13.ª
Mobilidade Funcional

1- A empresa pode, quando motivos relacionados com a sua atividade o exijam, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 meses, podendo ser renovada enquanto se mantiverem os motivos da empresa que motivaram a alteração, até ao limite de 1 ano.

3- No caso de alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

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

6- A alteração definitiva de funções que implique mudança de categoria só pode ser efetuada para categoria superior, salvo nos casos previstos na lei.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais, ou na sua ausência, do respetivo sindicato, relativamente a trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 14.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 interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 6 meses, com possibilidade de renovação até ao limite de 1 ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do Governo ou entidades públicas, fundamentada em interesse público, ou requisição pelos sindicatos subscritores.

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 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 15.ª
Transferência por Motivo de Saúde

1- Sem prejuízo do previsto na lei, 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- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria da qual é transferido.

3- 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 trabalhador, outro pela empresa e o terceiro, que presidi rá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por indicação da Ordem dos Médicos ou do Serviço Nacional de Saúde.

4- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e à existência na empresa de um posto de trabalho disponível compatível, em cuja procura a empresa desenvolverá os seus melhores esforços.

Cláusula 16.ª
Teletrabalho

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

2- O contrato a celebrar entre as partes conterá obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente ACT, e a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

3- O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente ACT.

4- Ao trabalhador em regime de teletrabalho são aplicáveis todos os direitos constantes no presente ACT, com as necessárias adaptações.

5- Salvo acordo em sentido contrário, é da empresa a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.

6- A empresa procurará adotar medidas tendentes a evitar o isolamento do trabalhador, designadamente promovendo, periodicamente, a sua presença no estabelecimento ou departamento da empresa ao qual se encontra vinculado.

7- O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração indeterminada ou determinada, não podendo neste último caso ter uma duração superior a 6 (seis) meses, considerando-se o acordo automática e sucessivamente renovado por iguais períodos se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação. Sendo o acordo de teletrabalho celebrado por duração indeterminada, qualquer uma das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita com pré-aviso mínimo de 60 dias.

8- Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

9- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma aos sindicatos outorgantes, prévio à respetiva entrada em vigor.

Cláusula 17.ª
Cedência Ocasional e Pluralidade de Empregadores

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

2- Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes ou, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3- Para efeitos da aplicação dos números 1 e 2 da presente cláusula, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições referidas naqueles números.

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

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

b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

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

5- 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.

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

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

Cláusula 18.ª
Comissão de Serviços

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

CAPÍTULO IV
DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL E SALARIAL

SECÇÃO A
FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 19.ª
Formação Profissional

1- A formação profissional orienta-se pelos princípios gerais previstos na lei, procurando o empregador:

a) Promover o desenvolvimento, a adequação e valorização profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a adaptação dos trabalhadores às mudanças decorrentes da transformação tecnológica, bem como das novas formas organizativas do trabalho;

c) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores;

d) Contribuir para o desenvolvimento da atividade seguradora, bem como para a melhoria dos índices de eficácia e produtividade da empresa.

2- A empresa elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- Cada trabalhador tem direito, em cada ano completo de prestação efetiva de serviço, ao número mínimo de horas de formação legalmente previstas, atualmente 40 horas, sendo a fração de ano de prestação efetiva de trabalho calculada na proporção.

4- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento transformam-se em crédito de horas, em igual número, para formação por iniciativa do trabalhador.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo escrito da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

7- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais e, na falta destes, aos trabalhadores.

Cláusula 20.ª
Avaliação de Desempenho Profissional

1- A empresa poderá instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá salvaguardar os seguintes aspetos:

a) Constar de documento escrito e ser do conhecimento prévio do trabalhador;

b) Existência de mecanismo de reapreciação do resultado da avaliação individual, nos termos definidos pela empresa;

c) Decisão da eventual reapreciação referida na alínea anterior, no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação de forma escrita e fundamentada ao trabalhador que a solicitou.

3- O trabalhador, caso discorde de uma eventual decisão em sede de reapreciação nos termos da alínea b) do número 2 da presente cláusula, poderá solicitar nova análise da sua avaliação individual, de forma escrita e fundamentada, para uma comissão de recurso ad hoc a constituir pela empresa, podendo, nesse âmbito, fazer-se representar por um membro das estruturas representativas dos trabalhadores por si escolhido, que deverá ser trabalhador de uma das empresas subscritoras.

4- 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.

5- A alteração, pela empresa, da escala utilizada na avaliação de desempenho profissional será previamente comunicada aos trabalhadores, não podendo dessa alteração resultar em si mesmo prejuízo para os avaliados.

Cláusula 21.ª
Avaliação de Desempenho Profissional

1- A evolução profissional deve pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

a) Situação económica e financeira da empresa;

b) Avaliação de desempenho profissional;

c) Formação profissional;

d) Anos de experiência na função e na empresa.

2- Não obstante o disposto no número anterior, os trabalhadores com a categoria profissional de Operacional:

a) Deverão progredir para o grupo salarial 3 (GS3) ao fim de 5 anos de permanência no grupo salarial 2 (GS2);

b) Após 5 anos de permanência no grupo salarial 3 (GS3), será garantida ao trabalhador uma retribuição base correspondente ao valor mínimo estabelecido para o GS3 da tabela salarial em vigor no ano em causa, acrescido de 5 %.

3- Não obstante o disposto no número 1, os trabalhadores com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o grupo salarial 5 (GS5) ao fim de um período de permanência de 5 anos no grupo salarial 4 (GS4).

4- As progressões previstas nos números 2 e 3 da presente cláusula produzem efeitos no primeiro dia do mês seguinte àquele em que se completem os indicados períodos de permanência. Sem prejuízo de ser garantida a respetiva data efeito, se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, as referidas progressões poderão ser formalizadas até 30 de junho do ano respetivo.

5- As progressões previstas nnos números 2 e 3 da presente cláusula produzem efeitos no primeiro dia do mês seguinte àquele em que se completem os indicados períodos de permanência e ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nesses períodos:

a) Inexistência de avaliações de desempenho negativas;

b) Inexistência de progressão salarial ou promoção funcional.

6- Os anos de avaliação negativa não serão considerados para a contagem do período referido nos números 2 e 3, contagem essa que se suspende nesses anos.

7- Os anos sem registo de avaliação de desempenho não serão considerados para a contagem do período referido nos números 2 e 3, ficando esta contagem suspensa nesses anos.

8- Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador seja superior ao valor mínimo do grupo salarial no qual é colocado, os aumentos decorrentes dos números 2 e 3 da presente cláusula poderão ser deduzidos dessa diferença.

9- Para os efeitos do número anterior não serão consideradas na retribuição efetiva as remunerações cuja atribuição decorra obrigatoriamente do presente ACT, designadamente as previstas na cláusula 72.ª

10-A empresa procurará instituir mecanismos que permitam a opção dos trabalhadores pela evolução numa carreira técnica ou numa carreira de gestão, sempre que tal se mostre oportuno e adequado ao perfil de competências do trabalhador.

SECÇÃO B
DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Cláusula 22.ª
Desenvolvimento Funcional

1- Os trabalhadores são classificados nos grupos e categorias previstos na cláusula seguinte, de acordo com as atividades que cada um efetivamente exerce, responsabilidades atribuídas e eventuais graus de complexidade.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos organizacionais constantes na cláusula seguinte.

Cláusula 23.ª
Grupos Organizacionais e Salariais

Grupo Organizacional	Categoria Profissional	Descrição	Grupo Salarial
Executivos - *Executives*	Diretor	Integram esta categoria as funções posicionadas num plano estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento das políticas e estratégias de acordo com a missão e objetivos globais. São responsáveis por áreas, influenciando de uma forma direta o desenvolvimento e resultados da empresa. São funções com um grau de autonomia e de tomada de decisão significativos enquadrados por políticas corporativas, implicando a gestão de equipas e recursos financeiros.	GS7
Gestores/ Especialistas -*Managers/ Experts*	Gestor	Integram esta categoria as funções com responsabilidade pela gestão de recursos em áreas funcionais amplas, de natureza comercial, técnica ou operacional. O nível de autonomia e tomada de decisão destas funções é enquadrado por políticas corporativas ou funcionais e com impacto direto ou de suporte na concretização dos resultados.	GS6
	Técnico Especialista	Integram esta categoria as funções que requerem competências específicas e elevada especialização, sustentadas por experiência profissional significativa em contexto complexo, podendo abranger a supervisão funcional de equipas ou a coordenação de projetos. O nível de autonomia e tomada de decisão destas funções é suportado por políticas corporativas ou funcionais e com impacto direto ou de suporte na concretização dos resultados.	
Coordenadores/ Técnicos - *Team Leaders/ Professionals*	Coordenador	Integram esta categoria as funções posicionadas num plano operacional especializado. Estas funções executam atividades técnicas diversas e complexas que exigem conhecimentos transversais. Abrangem a supervisão formal de equipas técnico-operacionais. O nível de autonomia destas funções é suportado por normas e procedimentos claramente definidos.	GS5
	Técnico	Integram esta categoria as funções posicionadas num plano operacional especializado. Estas funções executam atividades técnicas diversas e complexas e que exigem conhecimentos amplos, podendo contemplar a supervisão funcional de equipas ou a coordenação de projetos. O nível de autonomia destas funções é suportado por normas e procedimentos claramente definidos.	GS5
			GS4
Assistentes - *Assistants*	Operacional	Integram esta categoria as funções de apoio administrativo e operacional, atendimento, técnico-administrativas e técnico-operacionais com carácter de especialização estrita em processos e procedimentos de uma área específica.	GS3
			GS2
Apoio - *Support*	Auxiliar	Integram esta categoria as funções de assistência, manutenção, limpeza e vigilância das instalações e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	GS1

SECÇÃO C
RETRIBUIÇÃO

Cláusula 24.ª
Noções

Para efeitos do presente ACT, entende-se por:

a) Retribuição base mensal: A retribuição certa mensal aplicável ao grupo organizacional e função em que o trabalhador se enquadra;

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 no mesmo ano civil;

c) Retribuição efetiva mensal: Constituída pela retribuição base bruta mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o plano de pensões, 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 25.ª
Regras sobre a Retribuição

1- A retribuição base mensal é fixada pela empresa, tendo em conta o valor mínimo previsto no anexo III para o grupo salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador, podendo ser superior àquele.

2- Sempre que a tabela salarial do anexo III seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou o seu grupo salarial.

3- Ressalvadas as situações expressamente excecionadas no presente ACT e, bem assim, as prestações cuja natureza não seja absorvível ou que assim tenham acordado as partes, as remunerações cujo pagamento não decorra obrigatoriamente desta convenção, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

4- 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 dezena de cêntimos superior, consoante o valor a arredondar seja inferior ou superior a 0,05 €, respetivamente.

Cláusula 26.ª
Subsídio de Refeição

1- O trabalhador a tempo completo ou a tempo parcial com um período normal de trabalho diário igual ou superior a 4 horas auferirá um subsídio diário de refeição, no valor previsto no anexo III, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- O subsídio de refeição dos trabalhadores a tempo parcial cujo período normal de trabalho diário seja inferior a 4 horas será pago na proporção do tempo trabalhado.

3- 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 ao subsídio de refeição previsto nos números anteriores:

a) No caso de trabalho a tempo completo, os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho;

b) No caso de trabalho a tempo parcial com um período normal de trabalho diário igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores que prestem, no mínimo, 3 horas e 30 minutos de trabalho;

c) No caso de trabalho a tempo parcial com um período normal de trabalho diário inferior a 4 horas, os trabalhadores que prestem um número de horas de trabalho igual ou superior a 3/4 do seu período normal de trabalho diário.

4- O trabalhador não auferirá o subsídio de refeição previsto na presente cláusula, sempre que lhe seja pago ou reembolsado o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho ou sempre que aufira ajuda de custo diária.

Cláusula 27.ª
Subsídio de Férias

1- O subsídio de férias é pago antes do início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo a empresa 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.

Cláusula 28.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- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

3- Sempre que a suspensão do contrato de trabalho decorra de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, devidamente certificada pelo Serviço Nacional de Saúde e que confira direito a subsídio de doença, a empresa complementará o subsídio a cargo da Segurança Social até ao limite da retribuição efetiva mensal líquida do trabalhador.

4- O complemento referido no número anterior a cargo da empresa não poderá ser superior a 35% da retribuição efetiva mensal líquida do trabalhador.

Cláusula 29.ª
Retribuição por Isenção de Horário de Trabalho

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho («IHT») previstas na cláusula 8.ª conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

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

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

2- O regime de IHT e a respetiva retribuição específica cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omisso, por denúncia da empresa comunicada com a antecedência mínima de 2 meses.

Cláusula 30.ª
Retribuição do Trabalho por Turnos

1- O trabalho prestado em regime de turnos, nos termos e condições a seguir indicados, será compensado da seguinte forma:

a) Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos rotativos, com folgas rotativas - 4,25 € (quatro euros e vinte e cinco cêntimos) por cada jornada diária completa de trabalho de 7 horas, sendo esse valor reduzido na proporção relativamente a jornadas de trabalho diário de menor duração;

b) Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos fixos, com folgas rotativas - 2,25 € (dois euros e vinte e cinco cêntimos) por cada jornada diária completa de trabalho de 7 horas, sendo esse valor reduzido na proporção relativamente a jornadas de trabalho diário de menor duração.

2- O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é pago com um acréscimo de 25 %, podendo ser cumulado com a compensação prevista no número anterior da presente cláusula.

3- O acréscimo do trabalho noturno previsto no número anterior será calculado com referência à retribuição base horária do trabalho equivalente prestado durante o dia.

4- A compensação prevista no número 1 da presente cláusula, referente à prestação de trabalho em regime de turnos nos termos no mesmo indicados, e o acréscimo remuneratório de prestação de trabalho noturno previsto no número 2 da presente cláusula apenas serão devidos se essas condições de prestação de trabalho se verificarem, deixando de ser atribuídos caso essas condições cessem.

Cláusula 31.ª
Retribuição do Trabalho Suplementar

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

a) Até 100 horas anuais:

i) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 62,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

ii) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 87,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

iii) 90 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, em período diurno ou noturno.

b) A partir das 100 horas anuais, as percentagens referidas em cada uma das alíneas anteriores serão acrescidas de 25 %.

2- A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante o gozo do tempo de trabalho equivalente ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

SECÇÃO D
BENEFÍCIO DE CARREIRA

Cláusula 32.ª
Benefícios de Carreira

1- O exercício de funções na empresa é compensado tendo em atenção o número de anos de trabalho na mesma, nos seguintes termos:

a) Quando completar 5 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal;

b) Quando completar 10 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal;

c) Quando completar 15 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 40 % da sua retribuição efetiva mensal;

d) Quando completar 20 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 30 % da sua retribuição efetiva mensal;

e) Quando completar 25 anos na empresa, ou subsequentes ciclos de cinco anos, o trabalhador:

– Auferirá de um montante pecuniário equivalente a 30 % da sua retribuição efetiva mensal; e

– Beneficiará de 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano.

2- Os benefícios referidos no número anterior serão disponibilizados no mês seguinte àquele em que o facto ocorrer, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que a disponibilização dos dias de licença com retribuição e/ou o pagamento dos valores aplicáveis, se poderão verificar até 30 de junho do ano respetivo.

3- A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

4- Em alternativa ao pagamento dos montantes pecuniários e benefícios referidos no número 1, o trabalhador poderá optar pela atribuição de um benefício optativo de carreira, nos termos da cláusula 33.ª

5- Caso o trabalhador cesse o seu vínculo contratual com a empresa por caducidade em virtude da passagem à situação de reforma por velhice ou invalidez antes de completar o ciclo em curso, terá direito a receber o valor proporcional do benefício de carreira calculado à data da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 33.ª
Benefícios Optativos de Carreira

1- Em alternativa ao benefício de carreira referido na cláusula 32.ª, o trabalhador poderá optar pelo gozo de dias de licença com retribuição ou por uma contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, nos seguintes termos:

a) Quando completar 5 anos na empresa:

i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou

ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 30 % da retribuição base mensal.

b) Quando completar 10 anos na empresa:

i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou

ii) Contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 40 % da retribuição base mensal.

c) Quando completar 15 anos na empresa:

i)15 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 3 dias em cada ano; ou

ii)Contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 50 % da retribuição base mensal.

d) Quando completar 20 anos na empresa, ou subsequentes ciclos de cinco anos:

i) 20 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 4 dias em cada ano; ou

ii)Contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 55 % da retribuição base mensal.

2- A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador elegível entre o primeiro e o último dia útil do mês anterior àquele em que perfaça um ou mais múltiplos de cinco anos de trabalho na empresa, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que a opção deverá ser exercida entre o primeiro e o último dia útil do mês de maio, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou se, entretanto for instituído, através do procedimento em vigor na empresa para o efeito, presumindo-se que opta pelo benefício de carreira previsto na cláusula anterior na falta de atempada comunicação de opção.

3- Quando o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, a mesma será feita até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer, ou previamente no caso de o trabalhador cessar o seu vínculo contratual antes daquela data, caso em que terá obrigatoriamente de ser concretizada até ao termo do mês subsequente ao da data de cessação do contrato.

4- Caso o trabalhador opte por dias de licença com retribuição, os mesmos serão disponibilizados no mês seguinte àquele em que o facto ocorrer, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que os dias serão disponibilizados até 30 de junho.

5- A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

Cláusula 34.ª
Pressupostos de Benefício de Carreira ou Benefício Optativo de Carreira

A atribuição do benefício de carreira ou benefício optativo de carreira previstos nas cláusulas 32.ª e 33.ª, respetivamente, está condicionada à inexistência, no respetivo período de referência, de:

i)Sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

ii)Média negativa nas avaliações de desempenho profissional.

SECÇÃO E
DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO

Cláusula 35.ª
Pagamento de Despesas de Deslocação em Serviço em Portugal

1- As despesas por deslocação em serviço em Portugal são por conta do empregador e, sempre que não sejam assumidas diretamente, são pagas em regime de reembolso, contra a apresentação de documento comprovativo válido, até aos seguintes limites:

a) Diária completa ..... 110,00 €;

b) Refeição principal ..... 15,00 €;

c) Dormida e pequeno-almoço ..... 80,00 €.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior, devendo o mesmo prestar contas até ao termo do mês subsequente ao do fim da deslocação.

3- O trabalhador que utilizar automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa, com o consentimento desta, terá direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor de 0,40 €.

Cláusula 36.ª
Pagamento de Despesas de Deslocação em Serviço em Estrangeiro

1- Nas deslocações ao estrangeiro, a empresa, sempre que não assuma diretamente o pagamento das despesas, atribuirá uma ajuda de custo diária no valor de 172,00 €.

2- O montante da ajuda de custo diária prevista no número anterior será reduzido para 70 %, sempre que:

a) A empresa suporte os custos de alojamento e de transporte;

b) Por não se mostrar necessário o recurso ao alojamento ou ao transporte, a empresa suporte apenas um desses custos; ou

c) Não se mostre necessário o recurso ao alojamento e ao transporte.

3- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas na presente cláusula. A regularização desse adiantamento verificar-se-á no processamento salarial subsequente ao do fim da deslocação.

CAPÍTULO V
FÉRIAS E AUSÊNCIAS

Cláusula 37.ª
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 3 dias úteis.

2- A duração do período anual de férias referido no número 1 não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

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

Cláusula 37.ª - A
Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de:

i) Descendente ou afim no 1.º grau na linha reta - Até 20 dias consecutivos;

ii) Cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, nos termos da lei - Até 5 dias consecutivos;

iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 dias consecutivos.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada por luto gestacional, nos termos da lei;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;

i) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

j) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As demais que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 38.ª
Interrupção do Período de Férias

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

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

b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 37.ª-A, número 2, alínea b), pelo período máximo aí previsto;

c) 2 dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;

d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;

f) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;

g) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

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

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

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 39.ª
Feriados

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

2- Os trabalhadores que desenvolvam exclusiva ou predominantemente atividade profissional em estabelecimentos ou unidades da empresa sitos nas regiões autónomas beneficiarão dos feriados regionais obrigatórios.

Cláusula 40.ª
Dispensas de Natal e de Páscoa

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

2- A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 41.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 pela empresa e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Se o trabalhador for judicialmente condenado, aplica-se o regime previsto na lei.

Cláusula 42.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, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

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

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

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

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

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

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de 6 meses, é de valor igual 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 2;

b) Cesse o contrato de trabalho;

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

CAPÍTULO VI
BENEFÍCIOS

Cláusula 43.ª
Complemento do Subsídio de Doença e de outras Prestações Sociais

1- A empresa paga ao trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a sua retribuição efetiva e o subsídio de doença que a Segurança Social lhe concede, salvo incumprimento da obrigação de comunicação da ausência e de apresentação do certificado de incapacidade temporária para o trabalho de forma atempada e contínua com o mesmo fundamento.

2- A empresa pode, a título de adiantamento por conta da retribuição, pagar ao trabalhador o valor correspondente à sua retribuição efetiva líquida, caso em que o trabalhador fica obrigado a, no prazo de 8 dias após o recebimento do subsídio que lhe for atribuído pela Segurança Social, entregar à empresa o valor deste subsídio.

3- A empresa pode, ainda, em caso de impedimento prolongado por motivo de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes, que determine a suspensão da relação laboral, conceder ao trabalhador, a título de adiantamento por conta da retribuição, o valor correspondente ao montante líquido do subsídio de Natal, caso em que o trabalhador fica obrigado a, no prazo de 8 dias após o recebimento do subsídio que lhe for atribuído pela Segurança Social, entregar à empresa o correspondente valor.

4- O trabalhador fica obrigado a requerer, junto da Segurança Social, no prazo indicado pela empresa para o efeito ou, no caso de a empresa não indicar, no prazo legal, o pagamento de prestação compensatória de subsídio de Natal.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva líquida correspondente aos dias de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes superior àquela que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva líquida desse período.

6- No caso de incumprimento pelo trabalhador da obrigação prevista nos números 2, 3 e 4 e, bem assim, no caso de não solicitar o certificado de incapacidade temporária atempadamente e de forma contínua com o mesmo fundamento, sem prejuízo da inerente responsabilidade disciplinar, a empresa não voltará a efetuar quaisquer adiantamentos por conta da retribuição, incluindo do subsídio de Natal, e pode compensar os valores adiantados com o pagamento de retribuições ou complementos de subsídios futuros a cargo da empresa.

7- No caso de o trabalhador apresentar um certificado de incapacidade para o trabalho até ao dia anterior ao descanso semanal e, com o mesmo fundamento, voltar a apresentar um novo certificado inicial e não uma prorrogação no primeiro dia de trabalho seguinte ao descanso semanal, não há lugar ao pagamento da retribuição relativamente aos dias de descanso semanal intercorrentes.

8- O disposto nos números anteriores aplica-se também aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

9- Relativamente ao subsídio parental inicial, a empresa adiantará o valor correspondente a 80 % da remuneração líquida, devendo o respetivo acerto ser efetuado após a regularização desse montante pela Segurança Social.

Cláusula 44.ª
Princípios Gerais de Segurança e Saúde no Trabalho

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, ambiente, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, sempre que possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa 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.

Cláusula 45.ª
Segurança, Saúde e Serviços de Medicina no Trabalho

1- A empresa e os Sindicatos Subscritores contribuem mutuamente para uma cultura de promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho, cumprindo nesta matéria as disposições legais e regulamentares, em cada momento em vigor.

2- A empresa 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) Outros que sejam recomendados pelos serviços de medicina no trabalho.

3- Os exames referidos no número anterior, salvo indicação médica em sentido contrário, deverão ser realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de 2 em 2 anos até àquela idade, devendo todos os exames que envolvam exposição a radiações ser previamente consentidos pelos trabalhadores.

4- Fica excecionado do disposto no número anterior o rastreio pulmonar, cuja periodicidade será em regra de 2 em 2 anos.

5- No caso de a empresa não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar os exames médicos, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias e desde que a empresa dentro desse período de pré-aviso não os realize, promover por sua iniciativa a realização dos exames em causa, apresentando, posteriormente, as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

6- Sem prejuízo de quaisquer direitos previstos na lei e 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.

Cláusula 46.ª
Seguro de Saúde

1- A empresa fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores ao serviço efetivo, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O disposto no número anterior é ainda aplicável aos trabalhadores cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença, acidente de trabalho ou pré-reforma.

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

Coberturas	Capitais	Copagamentos/Franquia
Hospitalização / Internamento	30 000,00 €	Copagamento: 150,00 € por sinistro
Ambulatório	1 500,00 €	Copagamento: 25%, com exceção de: - Consultas: 15,00 €
Acesso à Rede de Óticas	-	-
Medicina *Online*	-	-

Cláusula 47.ª
Seguro de Vida

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo, bem como aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença, acidente de trabalho ou pré-reforma têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital, em caso de morte, de invalidez, ou incapacidade 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; e

c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- Para os efeitos da alínea a) do número 1 da presente cláusula, apenas será considerada invalidez a incapacidade absoluta e permanente com um grau de incapacidade, de acordo com a tabela nacional de incapacidades por acidentes de trabalho e doenças profissionais, igual ou superior a 66,66 %.

3- A indemnização decorrente do seguro a que se refere o número 1 da presente cláusula será paga ao próprio trabalhador no caso de invalidez e incapacidade; em caso de morte, será paga às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

4- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes na empresa, na parte que excedam as garantias aqui consignadas.

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, a empresa garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

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

Cláusula 49.ª
Condições nos Seguros Próprios

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles que se encontram em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio, comercializados pelas empresas subscritoras do presente ACT, de um desconto mínimo de 25 % sobre o prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou de seguros de cariz financeiro.

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

3- Em alternativa ao regime previsto no número 2 e para os trabalhadores aí identificados, pode a empresa optar por instituir e suportar seguro automóvel («apólice frota»), com uma cobertura de responsabilidade civil ilimitada referente a prejuízos causados a terceiro e de danos próprios de acordo com o valor venal do veículo, com um máximo de 17 500,00 €, estando o risco de quebra isolada de vidros limitado a 1250,00 € por ano.

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 € por ano.

Cláusula 51.ª
Apoio Escolar e Pré-Escolar

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo, e, bem assim, aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, em idade escolar, matriculados em estabelecimento de ensino básico, secundário ou universitário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação anual para as despesas escolares do educando.

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

a) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): Em 2025 - 100,00 €; Em 2026 - 120,00 €; A partir de 2027 - 140,00 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): Em 2025 - 100,00 €; Em 2026 - 120,00 €; A partir de 2027 - 140,00 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico (7.º a 9.º ano) e ensino secundário (10.º a 12.º ano): Em 2025 - 130,00 €; Em 2026 - 140,00; A partir de 2027 - 140,00 €;

d) Licenciatura e mestrado integrado, até ao limite de 25 anos de idade do educando: Em 2025 - 130,00 €; Em 2026 - 140,00 €; A partir de 2027 - 140,00 €.

3- Os trabalhadores ao serviço efetivo, e, bem assim, aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença (natural ou profissional) ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, que frequentem creches, infantários ou estabelecimento de educação pré-escolar, nos termos definidos na lei, beneficiarão da seguinte comparticipação anual: Em 2025 - 130,00 €; Em 2026 - 140,00 €; A partir de 2027 - 140,00 €.

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

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano letivo imediatamente anterior, quando aplicável;

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

c) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos 12 meses com sanção disciplinar de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade.

5- A empresa, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da comparticipação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não forem entregues.

6- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de qualquer uma das empresas subscritoras do presente ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

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

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

CAPÍTULO VII
ATIVIDADE SINDICAL

Cláusula 52.ª
Atividade Sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver trabalho sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- No exercício legal das suas atribuições, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou pelo presente ACT, cabe aos sindicatos subscritores:

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

b) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nos termos legalmente previstos;

c) Dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais;

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

e) 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;

f) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, desde que não comprometam o funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

g) Afixar e distribuir, em local disponibilizado para o efeito, fisicamente e no portal interno da empresa, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;

h) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho;

i) Dispor, sendo membro de órgão social de associações sindicais, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT, até ao limite de 21 horas anuais;

j) Os delegados sindicais beneficiam da proteção prevista na lei, incluindo um crédito de cada delegado de sete horas por mês para exercício das suas funções ou, fazendo parte de comissão intersindical, de doze horas por mês.

3- Os membros dos órgãos sociais com funções executivas nas associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora do mesmo concelho, salvo se nisso consentirem ou quando resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 53.ª
Trabalhadores Dirigentes Sindicais

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

2- Cada um dos sindicatos subscritores do presente ACT pode requisitar, em regime de tempo completo, apenas 1 dirigente sindical no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT, não podendo, em cada momento, existir mais de três trabalhadores dirigentes requisitados no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT.

3- O número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados nos termos do número anterior não pode ainda exceder o seguinte limite por empresa:

– Fidelidade - Companhia de Seguros, SA - Até dois dirigentes;

– Nas demais empresas, no seu conjunto - Até um dirigente.

4- O sindicato que pretender requisitar um trabalhador dirigente sindical deve fazê-lo mediante comunicação escrita à respetiva empresa subscritora, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente à data de início da requisição, o qual poderá ser dispensado em caso de prorrogação da requisição decorrente da renovação do mandato, devendo nesse período a empresa subscritora verificar o cumprimento dos limites previstos números 2 e 3 da presente cláusula e enviar resposta ao sindicato requisitante.

5- No que respeita ao crédito de horas e faltas de membro de direção de cada um dos sindicatos subscritores, aplica-se o regime legalmente previsto para os membros de direção de associação sindical.

6- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos da lei.

Cláusula 54.ª
Quotização Sindical

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

CAPÍTULO VIII
POUPANÇA

Cláusula 55.ª
Plano de Pensões

1- Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço efetivo, e, bem assim, aqueles cujos contratos de trabalho se encontrem suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano de pensões em caso de reforma 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 (IRCT) aplicáveis na empresa.

2- O Plano de Pensões fica sujeito ao disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 56.ª
Condições do Plano de Pensões

1- A empresa efetuará anualmente contribuições para o plano de pensões de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o plano de pensões e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- As contribuições a efetuar nos termos do número 1 da presente cláusula serão aplicadas num produto com garantia de capital.

4- As eventuais contribuições extraordinárias para o plano de pensões, previstas na cláusula 33.ª e na cláusula 67.ª do presente ACT, poderão, por opção expressa do trabalhador, ser aplicadas noutros produtos sem garantia de capital que a empresa possa vir a definir para o efeito.

5- O trabalhador deve, querendo, comunicar a opção a que se alude no número anterior em simultâneo com a comunicação de opção a que se alude na cláusula 33.ª, número 2, e na cláusula 67.ª, número 2, ambas do presente ACT. Na ausência de comunicação de opção, a contribuição extraordinária será aplicada em produto de capital garantido.

6- Sem prejuízo do estabelecido no subsequente número 8, enquanto existir vínculo laboral com a empresa, não poderão verificar-se transferências de valores afetos aos trabalhadores entre o produto com garantia de capital e os produtos sem garantia de capital (em qualquer dos sentidos).

7- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma concedida pela Segurança Social, sempre que o mesmo se reforme ao serviço da empresa, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

8- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto de rendimento sobre pessoas singulares para o caso de planos de pensões com diferimento da tributação das contribuições, na esfera dos trabalhadores, para a data do respetivo resgate, 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.

9- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma e desde que tenha uma permanência na empresa igual ou superior a 3 anos, terá direito a 100 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um veículo de financiamento, com ou sem capital garantido, à escolha do trabalhador, em seu nome individual ou associado à sua nova entidade patronal. Se o trabalhador não escolher nenhum veículo de destino dentro do prazo que lhe seja indicado pela empresa ou pela entidade gestora do produto em que o montante esteja investido, o valor dos direitos adquiridos do trabalhador será transferido para um produto acordado entre a empresa e a referida entidade gestora.

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

11- 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 8 na parte respeitante ao valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, 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.

12-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. Se outra proporção não tiver sido definida pelo trabalhador, o valor capitalizado será afeto em partes iguais a cada beneficiário.

13-Caso o plano de pensões e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

14-A contribuição do empregador para o plano de pensões referido nos números anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador.

15-À comissão de acompanhamento do plano de pensões compete a verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respetivo fundo de pensões, nos termos previstos na lei aplicável.

Cláusula 56.ª - A
Regime Transitório

A alteração da percentagem prevista no número 8 da cláusula 56.ª, de 90 % para 100 %, na redação que lhe foi conferida na revisão de 2025 do presente ACT, produzirá efeitos na data da alteração do contrato constitutivo do respetivo fundo de pensões na sequência de aprovação pela autoridade competente, só beneficiando dessa portabilidade a 100 % os trabalhadores cujos vínculos laborais cessem após essa data.

Cláusula 57.ª
Início das Contribuições

A primeira contribuição anual da empresa para o plano de pensões verificar-se-á no mês seguinte àquele em que o contrato de trabalho perfizer um ano de duração.

CAPÍTULO IX
DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 58.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 59.ª
Cessação de Efeitos da Regulamentação Coletiva Anterior

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de IRCT 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 60.ª
Comissão Paritária

1- É instituída, no âmbito do presente ACT, uma comissão paritária integrada por, no máximo, 3 representantes das empresas subscritoras e por igual número de representantes dos sindicatos subscritores, com competência para dirimir quaisquer divergências relacionadas com a integração de lacunas, interpretação, aplicação e cumprimento das cláusulas do presente ACT.

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

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 61.ª
Políticas Internas Mais Favoráveis

Por política interna das empresas subscritoras podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 62.ª
Linguagem Inclusiva

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

Cláusula 63.ª
Produção de Efeitos da Tabela Salarial, Subsídio de Refeição e Pagamento de Despesas de Deslocação em Serviço

Os valores da tabela salarial, subsídio de refeição, pagamento de despesas de deslocação em serviço e valor do quilómetro indicados no presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

Cláusula 64.ª
Produção de Efeitos dos Benefícios de Carreira e Regimes Transitórios Específicos

1- Os benefícios de carreira e benefícios optativos de carreira previstos nas cláusulas 32.ª a 34.ª do presente ACT apenas se aplicam aos trabalhadores das empresas subscritoras cujos contratos de trabalho se iniciem a partir de 1 de janeiro de 2019.

2- Aos trabalhadores das empresas subscritoras com contratos de trabalho iniciados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 será aplicável o regime de benefício de carreira ou dos benefícios optativos de carreira, nos termos das cláusulas 65.ª a 68.ª, bem como os regimes transitórios previstos nas cláusulas 74.ª, números 2 e 3, 78.ª ou 79.ª, consoante o que se mostrar aplicável.

CAPÍTULO X
DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS COMUNS

Cláusula 65.ª
Regime Transitório Especial de Benefício de Carreira ou Benefícios Optativos de Carreira

Aos trabalhadores das empresas subscritoras, com contratos de trabalho iniciados em data anterior a 1 de janeiro de 2019, será concedido benefício de carreira ou benefício optativo de carreira, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 66.ª
Regime Transitório Especial de Benefícios de Carreira

1- O trabalhador, no termo de cada ciclo de 5 anos de exercício de funções na empresa a contar de 1 de janeiro de 2019, é compensado tendo em atenção o número de anos de trabalho na mesma, nos seguintes termos:

a) Se tiver mais de 5 anos na empresa e menos de 10, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal; ou

b) Se tiver mais de 10 anos na empresa e menos de 15, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal; ou

c) Se tiver mais de 15 anos na empresa e menos de 20, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 40 % da sua retribuição efetiva mensal;

d) Se tiver mais de 20 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 30 % da sua retribuição efetiva mensal;

e) Se tiver mais de 25 anos na empresa, o trabalhador:
– Auferirá um montante pecuniário equivalente a 30 % da sua retribuição efetiva mensal; e

– Beneficiará de 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano.

2- Os benefícios referidos no número anterior serão disponibilizados no mês seguinte àquele em que o facto ocorrer, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que a disponibilização dos dias de licença com retribuição e/ou o pagamento dos valores aplicáveis, se poderão verificar até 30 de junho do ano respetivo.

3- A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

4- Em alternativa ao pagamento dos montantes pecuniários e benefícios referidos no número 1, o trabalhador poderá optar pela atribuição de um benefício optativo de carreira, nos termos da cláusula 67.ª

5- Caso o trabalhador cesse o seu vínculo contratual com a empresa por caducidade em virtude da passagem à situação de reforma por velhice ou invalidez antes de completar o ciclo em curso, terá direito a receber o valor proporcional do benefício de carreira calculado à data da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 67.ª
Regime Transitório Especial de Benefícios Optativos de Carreira

1- Em alternativa ao benefício de carreira referido na cláusula 66.ª, o trabalhador poderá, no termo de cada ciclo de 5 anos de exercício de funções na empresa a contar de 1 de janeiro de 2019, optar pelo gozo de dias de licença com retribuição ou por uma contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, nos seguintes termos:

a) Se tiver mais de 5 anos na empresa e menos de 10:
i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5 anos subsequente, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou

ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 30 % da retribuição base mensal.

b) Se tiver mais de 10 anos na empresa e menos de 15:
i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5 anos subsequente, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou

ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 40 % da retribuição base mensal.

c) Se tiver mais de 15 anos na empresa e menos de 20:
i)15 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5 anos subsequente, devendo ser gozados 3 dias em cada ano; ou

ii) Contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 50 % da retribuição base mensal.

d) Se tiver mais 20 anos na empresa:
i)20 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5 anos subsequente, devendo ser gozados 4 dias em cada ano; ou;

ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 55 % da retribuição base mensal.

2- A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador elegível entre o primeiro e o último dia útil do mês anterior àquele em que perfaça um ou mais ciclos de 5 anos de exercício de funções na empresa a contar de 1 de janeiro de 2019, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que a opção deverá ser exercida entre o primeiro e o último dia útil do mês de maio, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou, se, entretanto, for instituído, através do procedimento em vigor na empresa para o efeito, presumindo-se que opta pelo montante pecuniário e, se aplicável, o benefício de licença com retribuição previstos na cláusula anterior, na falta de atempada comunicação de opção.

3- Quando o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, a mesma será feita até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer, ou previamente no caso de o trabalhador cessar o seu vínculo contratual antes daquela data, caso em que terá obrigatoriamente de ser concretizada até ao termo do mês subsequente ao da data de cessação do contrato.

4- Caso o trabalhador opte por dias de licença com retribuição, os mesmos serão disponibilizados no mês seguinte àquele em que o facto ocorrer, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que os dias serão disponibilizados até 30 de junho.

5- A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

6- Para efeitos da presente cláusula, o termo dos ciclos de 5 anos ocorrerá a 1 de janeiro do 5.º ano subsequente ao seu início, isto é, 1 de janeiro do ano n + 5, em que n é o ano de início de cada ciclo, iniciados a 1 de janeiro de 2019.

Cláusula 68.ª
Regime Transitório Especial / Pressupostos de Benefício de Carreira ou Benefício Optativo de Carreira

A atribuição do benefício de carreira ou benefício optativo de carreira previstos nas cláusulas 66.ª e 67.ª, respetivamente, está condicionada à inexistência, no respetivo ciclo de referência, de:

i) Sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

ii) Média negativa nas avaliações de desempenho profissional.

Cláusula 69.ª
Pré-Reformados e Reformados até 31 de dezembro de 2018

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime complementar de reforma constante do IRCT aplicável à data em que se pré-reformaram.

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

Cláusula 70.ª
Anteriores Regimes de Isenção de Horários de Trabalho

Os regimes de isenção de horário de trabalho pactuados até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 29.ª, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 71.ª
Anteriores Suplementos de Turnos

1- O valor dos suplementos retributivos associados à prestação de trabalho em regime de turnos, atribuído por aplicação de IRCT anteriormente aplicável na empresa ou por acordo individual celebrado antes de 31 de dezembro de 2016, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva, enquanto se verifiquem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos e, caso estas situações cessem, esse valor manter-se-á como histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

2- O trabalhador que beneficie de suplemento de turnos ou tenha beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento de turnos ou de subsídio equivalente até 31 de dezembro de 2018, não beneficiará da compensação prevista no número 1, nem do acréscimo remuneratório de prestação de trabalho noturno previsto no número 2, ambos da cláusula 30.ª

3- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior poderão, a todo o tempo, optar pelo regime previsto nos números 1 e 2 da cláusula 30.ª, após o que deixarão de beneficiar do suplemento de turnos, de subsídio de turnos equivalente ou da componente da retribuição efetiva referente à incorporação de anterior suplemento ou subsídio dessa natureza.

4- A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador mediante comunicação escrita enviada à empresa, passando o novo regime a ser aplicável a partir do segundo mês subsequente ao da receção da comunicação.

Cláusula 72.ª
Anteriores Suplementos Retributivos

Os suplementos retributivos atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis na empresa, auferidos pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, que não se encontrem expressamente previstos no presente ACT, manter-se-ão como componente fixa da retribuição efetiva, enquanto se verifiquem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

CAPÍTULO XI
DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS CCT 2008

Cláusula 73.ª
Reclassificação

A reclassificação dos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo IV.

Cláusula 74.ª
Anterior Prémio de Antiguidade

1- O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, denominando-se «prémio de antiguidade histórico», não podendo ser absorvido por aumentos de tabela salarial verificados após aquela data.

2- A título de remição do direito ao prémio de antiguidade aos trabalhadores referidos na cláusula anterior, que se tenham mantido filiados no SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins no período de 1 de janeiro de 2017 até à data de entrada em vigor do presente ACT, será atribuída uma compensação extraordinária, de valor equivalente ao montante dos prémios de antiguidade que se venceriam até 31 de dezembro de 2018, nos termos e de acordo com o regime de prémios de antiguidade previsto na cláusula 45.ª do contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, caso este se encontrasse em vigor após 31 de dezembro de 2016.

3- A compensação extraordinária prevista na presente cláusula será paga numa única prestação, até ao termo do quinto mês posterior à publicação do presente ACT, aos trabalhadores que nesta data se encontrem vinculados às empresas subscritoras.

Cláusula 75.ª
Transição entre Planos e Pensões

1- Os trabalhadores no ativo em 1 de janeiro de 2019 ainda não integrados no plano de pensões, em função da respetiva filiação sindical, serão integrados neste plano, sendo-lhes garantido que o valor integralmente financiado das responsabilidades pelos serviços passados, calculado a 31 de dezembro de 2011, relativo às pensões de reforma por velhice de que beneficiassem no âmbito do disposto no contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, será convertido em contas individuais, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões, passando a integrar o respetivo plano de pensões.

2- Ao valor previsto no número anterior será acrescido o montante correspondente às contribuições previstas sucessivamente no contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, e no acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

3- Dado que a conversão das responsabilidades pretéritas prevista nos números anteriores implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões do empregador junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a integração dos trabalhadores no plano de pensões será operada no prazo de 120 dias contados da data em que a empresa seja notificada daquela alteração.

Cláusula 76.ª
Vinculação

Os regimes previstos nas cláusulas números 73.ª a 75.ª deste ACT apenas são subscritos, na parte dos sindicatos subscritores, pelo SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins.

CAPÍTULO XII
DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS ACT 2016

Cláusula 77.ª
Reclassificação

A reclassificação dos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo V.

Cláusula 78.ª
Anterior Prémio de Permanência de Cariz Pecuniário

1- A título de remição do direito ao prémio de permanência de cariz pecuniário, aos trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e que, em 31 de dezembro de 2018, beneficiavam de prémios de permanência de cariz pecuniário, ainda não vencidos, mas em formação, será atribuída, verificadas que estejam as respetivas condições, uma compensação pecuniária extraordinária, calculada nos termos do número seguinte.

2- A compensação extraordinária referida no número anterior será calculada na proporção do período decorrido entre o dia 1 de janeiro do ano em que se iniciou a contagem do último ciclo de cinco anos de permanência e 31 de dezembro de 2018, de acordo com a seguinte fórmula:

CE = N x MRE / 1826

3- Para efeitos do número anterior:

– CE é o valor da compensação extraordinária;

– N é o número de dias decorridos entre o dia 1 de janeiro do ano em que se iniciou a contagem do último ciclo de cinco anos e 31 de dezembro de 2018;

– MRE corresponde a 50 % da retribuição efetiva do trabalhador.

4- O pagamento da compensação prevista na presente cláusula será realizado numa única prestação, até ao termo do quinto mês posterior à publicação do presente ACT, aos trabalhadores que nessa data se encontrem vinculados às empresas subscritoras.

5- As condições de atribuição do prémio extraordinário previsto na presente cláusula são as constantes das alíneas a) e b) do número 2 da cláusula 42.ª do acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, aferidas com referência ao período indicado no número 3 da presente cláusula.

6- O regime previsto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e que, em virtude da respetiva idade e anos de permanência, iriam, caso essa convenção se mantivesse em vigor, passar a beneficiar pela primeira vez da concessão de dias de licença com retribuição em substituição do prémio de cariz pecuniário.

Cláusula 79.ª
Anterior Prémio de Permanência sob a Forma de Dias de Licença com Retribuição

1- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e que, em 31 de dezembro de 2018, beneficiavam já de prémios de permanência sob a forma de dias de licença com retribuição, manterão o gozo anual de igual número de dias de licença até 31 de dezembro de 2023.

2- A eventual cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores identificados no número anterior antes de 31 de dezembro de 2023 não confere aos mesmos qualquer direito compensatório pelo não gozo de dias de licença vincendos.

Cláusula 80.ª
Vinculação

Os regimes previstos nas cláusulas 77.ª a 79.ª deste ACT apenas são subscritos, na parte dos sindicatos subscritores, pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora.

ANEXO I

CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM

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

2- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.

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

4- 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.

5- 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.

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

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pela empresa e pelos sindicatos subscritores do ACT;

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

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

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.

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 comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

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
TABELA SALARIAL E SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO

A - Tabelas salariais para 2025, 2026 e 2027

– Relativamente ao ano de 2025, aplicar-se-á a seguinte tabela salarial, com efeitos a 1 de janeiro de 2025, sem que ocorram absorções nos termos da cláusula 25.ª, número 3, do presente ACT:

Grupo Salarial	2025	
	% Aumento	Valor Mínimo Obrigatório
GS7	2,50 %	2.414,15 €
GS6	2,50 %	1.913,15 €
GS5	3,00 %	1.438,40 €
GS4	3,00 %	1.341,35 €
GS3	3,10 %	1.228,45 €
GS2	3,20 %	1.075,25 €
GS1	10,30 %	915,30 €

– Relativamente ao ano de 2026, a tabela salarial supra será revista, com referência a 1 de janeiro de 2026, nos seguintes termos, consoante o grupo salarial («GS») em causa:

i) Para os GS6 e GS7: Atualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro, acrescido de 0,1 %;

ii)Para os GS2 a GS5: Atualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro, acrescido de 0,2 %;

iii) Para o GS1: Aumento absoluto mínimo em tabela de 50,00 €.

– Relativamente ao ano de 2027, a tabela salarial supra será revista, com referência a 1 de janeiro de 2027, nos seguintes termos, consoante o grupo salarial («GS») em causa:

i) Para os GS6 e GS7: Atualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro, acrescido de 0,1 %;

ii) Para os GS2 a GS5: Atualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro, acrescido de 0,25 %;

iii) Para o GS1: Aumento absoluto mínimo em tabela de 50,00 €.

B - Subsídio de refeição (cláusula 26.ª)

Subsídio diário de refeição, para:

– 2025: 12,50 €;

– 2026: 12,75 €;

– 2027: 13,00 €.

As referidas revisões do subsídio de refeição serão aplicadas com referência a 1 de janeiro de cada ano.

C - Retribuição do trabalho por turnos (cláusula 30.ª)

2025:
Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos rotativos, com folgas rotativas: 4,25 €;

Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos fixos, com folgas rotativas: 2,25 €.

2026 e 2027:
Indexação ao aumento percentual da tabela salarial para o GS2 nesses anos.
As referidas revisões da retribuição do trabalho por turnos serão aplicadas com referência a 1 de janeiro de cada ano.

ANEXO IV

TABELA DE CORRESPONDÊNCIA CCT 2008 | ACT FIDELIDADE

CATEGORIA PROFISSIONAL E NÍVEL NO CCT PUBLICADO NO BOLETIM DO TRABALHO E EMPREGO, N.º 32, DE 29 DE AGOSTO DE 2008		GRUPO ORGANIZACIONAL NESTE ACT	CATEGORIA NESTE ACT	GRUPO SALARIAL NESTE ACT
Diretor Coordenador	XVI	Executivos	Diretor	GS7
Diretor de Serviços	XV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Gerente de Hospital	XIV e XV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de Serviços	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de Serviços de Formação	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de Serviços de Prevenção e Segurança	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de Serviços de Análise de Riscos	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Atuário	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Atuário	XII e XIII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnicos de Conta	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Coordenador Geral de Serviços Comerciais	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de Centro	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de Análise	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Chefe de Programação	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico de Software de Base	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-Coordenador Geral de Radiologia	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-Coordenador Geral de Fisioterapia	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Chefe de Exploração	XIII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Analista Sénior	XIII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Chefe de Secção	XII	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Tesoureiro	XII	Assistentes	Operacional	GS3
Analista de Organização e Métodos	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Perito-Chefe	XII	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Técnico-Chefe de Formação	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5

CATEGORIA PROFISSIONAL E NÍVEL NO CCT PUBLICADO NO BOLETIM DO TRABALHO E EMPREGO, N.º 32, DE 29 DE AGOSTO DE 2008		GRUPO ORGANIZACIONAL NESTE ACT	CATEGORIA NESTE ACT	GRUPO SALARIAL NESTE ACT
Técnico-Chefe de Prevenção e Segurança	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-Chefe de Análise de Riscos	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Coordenador de Zona e ou Delegações	XII	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Gerente de Delegação	XI e XII	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Chefe de Operação	XII	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Programador Sénior	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Analista	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Analista Programador	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-Chefe de Radiologia	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-Chefe de Fisioterapia	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Subchefe de Secção	XI	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Perito-Subchefe	XI	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Técnico de Formação	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Técnico de Formação	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico de Prevenção e Segurança	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico de Prevenção e Segurança	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico de Análise de Riscos	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Técnico de Análise de Riscos	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Inspetor Administrativo	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Scretário	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Coordenador-Adjunto de Zona e/ou Delegações	XI	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Subgerente de Delegação	XI	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Chefe de Equipa	XI	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Assistente Comercial	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Programador	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Preparador de Trabalhos	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Operador com mais de 3 anos	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Técnico-Subchefe de Radiologia	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-Subchefe de Fisioterapia	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5

CATEGORIA PROFISSIONAL E NÍVEL NO CCT PUBLICADO NO BOLETIM DO TRABALHO E EMPREGO, N.º 32, DE 29 DE AGOSTO DE 2008		GRUPO ORGANIZACIONAL NESTE ACT	CATEGORIA NESTE ACT	GRUPO SALARIAL NESTE ACT
Correspondente-Tradutor	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Escrituário	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Regularizador de Sinistros	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Analista Auxiliar de Organizações e Métodos	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Caixa	X	Assistentes	Operacional	GS3
Rececionista	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Operador de Máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Assistentes	Operacional	GS3
Perito	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Encarregado de Arquivo Geral	IX e X	Apoio	Auxiliar	GS1
Técnico Comercial	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Operador com menos de 3 anos	X	Assistentes	Operacional	GS3
Técnico de Radiologia	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Técnico de Fisioterapia	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Fiel de Economato	IX e X	Apoio	Auxiliar	GS1
Técnico de Reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar	GS1
Cobrador	VII e IX	Assistentes	Operacional	GS2
Operador de Máquinas de Contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Assistentes	Operacional	GS2
Coord. Auxiliares de Posto Médico e/ou Hospital	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Coordenador dos Serviços Gerais	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Encarregado de Arquivo Sectorial	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Auxiliar de Posto Médico e/ou Hospital	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Empregado de Serviços Gerais	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Empregado de Limpeza	III	Apoio	Auxiliar	GS1
Escriturário Estagiário	IV	Assistentes	Operacional	GS2
Perito Estagiário	IV	Assistentes	Operacional	GS2
Estagiário Comercial	IV	Assistentes	Operacional	GS2

CATEGORIA PROFISSIONAL E NÍVEL NO CCT PUBLICADO NO BOLETIM DO TRABALHO E EMPREGO, N.º 32, DE 29 DE AGOSTO DE 2008		GRUPO ORGANIZACIONAL NESTE ACT	CATEGORIA NESTE ACT	GRUPO SALARIAL NESTE ACT
Cobrador Estagiário	II	Assistentes	Operacional	GS2
Telefonista Estagiário	II	Apoio	Auxiliar	GS1
Estagiário Serviços Gerais	I	Apoio	Auxiliar	GS1

APÊNDICE A - ELETRICISTAS

CATEGORIA PROFISSIONAL E NÍVEL NO CCT PUBLICADO NO BOLETIM DO TRABALHO E EMPREGO, N.º 32, DE 29 DE AGOSTO DE 2008		GRUPO ORGANIZACIONAL NESTE ACT	CATEGORIA NESTE ACT	GRUPO SALARIAL NESTE ACT
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar	GS1
Chefe de Equipa	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar	GS1
Pré-Oficial	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar	GS1
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar	GS1

APÊNDICE B - HOTELARIA

CATEGORIA PROFISSIONAL E NÍVEL NO CCT PUBLICADO NO BOLETIM DO TRABALHO E EMPREGO, N.º 32, DE 29 DE AGOSTO DE 2008		GRUPO ORGANIZACIONAL NESTE ACT	CATEGORIA NESTE ACT	GRUPO SALARIAL NESTE ACT
Encarregado de Refeitório	X	Apoio	Auxiliar	GS1
Cozinheiro de 1.ª	IX	Apoio	Auxiliar	GS1
Ecónomo	VII	Apoio	Auxiliar	GS1
Cozinheiro de 2.ª	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Encarregado de Lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar	GS1
Despenseiro	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Cozinheiro de 3.ª	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Empregado de Balcão	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Empregado de Refeitório	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Lavandeira/Engomadeira	V	Apoio	Auxiliar	GS1

CATEGORIA PROFISSIONAL E NÍVEL NO CCT PUBLICADO NO BOLETIM DO TRABALHO E EMPREGO, N.º 32, DE 29 DE AGOSTO DE 2008		GRUPO ORGANIZACIONAL NESTE ACT	CATEGORIA NESTE ACT	GRUPO SALARIAL NESTE ACT
Costureira	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar	GS1

APÊNDICE C E D - CONSTRUÇÃO CIVIL

CATEGORIA PROFISSIONAL E NÍVEL NO CCT PUBLICADO NO BOLETIM DO TRABALHO E EMPREGO, N.º 32, DE 29 DE AGOSTO DE 2008		GRUPO ORGANIZACIONAL NESTE ACT	CATEGORIA NESTE ACT	GRUPO SALARIAL NESTE ACT
Engenheiro Técnico	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Construtor Civil	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar	GS1
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Trolha ou Pedreiro de Acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Servente	I	Apoio	Auxiliar	GS1

APÊNDICE E - TÉCNICOS

CATEGORIA PROFISSIONAL E NÍVEL NO CCT PUBLICADO NO BOLETIM DO TRABALHO E EMPREGO, N.º 32, DE 29 DE AGOSTO DE 2008		GRUPO ORGANIZACIONAL NESTE ACT	CATEGORIA NESTE ACT	GRUPO SALARIAL NESTE ACT
Técnico Grau IV	XVI	Gestores/Especialistas	Técnico Especialista	GS6
Técnico Grau IV	XV	Gestores/Especialistas	Técnico	GS5
Técnico Grau III	XV	Gestores/Especialistas	Técnico	GS5
Técnico Grau III	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico Grau II	XII, XIII e XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico Grau I	XI e XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico Grau I	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4

ANEXO V

TABELA DE CORRESPONDÊNCIA ACT 2016 | ACT FIDELIDADE

CATEGORIA PROFISSIONAL E BANDA SALARIAL NO ACT PUBLICADO NO BOLETIM DO TRABALHO E EMPREGO, N.º4, DE 29 DE JANEIRO DE 2016		GRUPO ORGANIZACIONAL NESTE ACT	CATEGORIA NESTE ACT	GRUPO SALARIAL NESTE ACT
Diretor	A	Executivos	Diretor	GS7
Gestor Comercial	B	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Gestor Técnico	B	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Gestor Operacional	B	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Técnico	C	Gestores/Especialistas	Técnico Especialista	GS6
Técnico	C	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS4/GS5
Coordenador Operacional	D	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Especialista Operacional	E	Assistentes	Operacional	GS3
Assistente Operacional	F	Assistentes	Operacional	GS2
Auxiliar Geral	G	Apoio	Auxiliar	GS1

Depositado em 24 de março de 2025, a fl. 93 do livro n.º 13, com o n.º 70/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PORTO

RUA DO BREINER, 259 - 1.º
4050-126 PORTO

222 076 620

918 036 117

LISBOA

RUA CIDADE DE LIVERPOOL, 16 C - R/C DTO
1170-097 LISBOA

218 861 024

917 562 454

GERAL@SINAPSA.PT

WWW.SINAPSA.PT

SINAPSA SINDICATO SEGUROS

@SINAPSA_SINDICATO

JUNTOS SOMOS + FORTES!

SINDICALIZA-TE

SINAPSA
SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE SEGUROS E AFINS