

SINAPSA

SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS
DE SEGUROS E AFINS

ACT AGEAS

2026

AGEAS VIDA | AGEAS | AGEAS SERVICES | OCIDENTAL MÉDIS | AGEAS FUNDOS DE PENSÕES

ÍNDICE

CAPÍTULO I 04
ÂMBITO E VIGÊNCIA

CAPÍTULO II 06
ENQUADRAMENTO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CAPÍTULO III 11
MOBILIDADE E MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

CAPÍTULO IV 20
PRODUTIVIDADE, EFICIÊNCIA, DESCONEXÃO DIGITAL E DIREITOS IGUAIS

CAPÍTULO V 21
FÉRIAS, FALTAS E INTERRUPÇÃO DO TRABALHO

CAPÍTULO VI 26
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

CAPÍTULO VII 28
ATIVIDADE SINDICAL

CAPÍTULO VIII 30
RETRIBUIÇÃO, SEGUROS E OUTROS ABONOS

CAPÍTULO IX 38
PLANO INDIVIDUAL DE REFORMA

CAPÍTULO X 39
DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS COMUNS

ANEXOS

ANEXO I 44
CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM

ANEXO II 46
GRUPOS PROFISSIONAIS, CATEGORIAS, FUNÇÕES E NÍVEL SALARIAL

ANEXO III 48
TABELA SALARIAL E SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO

ANEXO IV 49
OUTRAS CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA

CAPÍTULO I
ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª
Âmbito pessoal

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

2- 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.

3- O ACT abrange 6 empregadores, nomeadamente a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, a Ageas Portugal - Companhia de Seguros SA, a Ageas Portugal Services, ACE, a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, a Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, e a Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA, num universo, em maio de 2026, de cerca de 1456 trabalhadores.

4- O presente ACT aplica-se a trabalhadores das empresas subscritoras que se encontrem destacados fora do território nacional com vínculo ativo às mesmas, salvo se outro regime mais favorável lhes for aplicável por força do acordo de destacamento ou da lei vigente no país de destino.

Cláusula 2.ª
Âmbito territorial

O presente ACT aplica-se aos estabelecimentos das empresas sitos no território nacional e em todas as áreas em que as empresas exerçam a sua atividade.

Cláusula 3.ª
Vigência

1- O presente ACT entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará pelo período mínimo de 36 (trinta e seis) meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Havendo denúncia do presente ACT, quer parcial quer global, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando todas as fases processuais admissíveis legalmente.

4- 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.

5- A falta de adesão à arbitragem voluntária, por parte do(a) requerido(a), mantém em vigor a presente convenção enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6- O disposto no número anterior não se aplica quando o(a) requerente não chegue a acordo quanto à indicação do árbitro de parte nos termos do disposto do número 4 do anexo I.

7- 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 (dezoito) meses.

8- Para os efeitos previstos nos números 4 e 5 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

9- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, em caso de cessação do presente ACT manter-se-ão, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 (doze) meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

a) Promoções e progressão salarial (cláusula 7.ª);

b) Prémio de progressão salarial pela antiguidade (cláusula 8.ª);

c) Trabalho por turnos (cláusula 23.ª);

d) Duração das férias (cláusula 24.ª);

e) Dispensas de Natal e de Páscoa (cláusula 27.ª);

f) Subsídio de refeição (cláusula 39.ª);

g) Complemento do subsídio por doença (cláusula 45.ª);

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

i) Apoio escolar (cláusula 50.ª);

j) Plano Individual de Reforma (cláusula 51.ª).

CAPÍTULO II
ENQUADRAMENTO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 4.ª
Classificação Profissional

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo ACT tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo II do presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos, o empregador adotará como referência as categorias profissionais constantes do anexo II, bem como os respetivos níveis salariais.

3- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores e aos sindicatos, até 15 de fevereiro de cada ano, a ocorrência de eventuais alterações no ano civil transato à listagem interna de funções existentes na empresa, caso as mesmas se tenham verificado.

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

5- As remunerações cujo pagamento não decorra obrigatoriamente do presente ACT poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

Cláusula 5.ª
Avaliação de Desempenho

1- O empregador deverá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

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

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação e dos objetivos individuais, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objetivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser ímpar, equilibrada e composta por 3 (três) a 5 (cinco) elementos.

3- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

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

5- A comissão de recurso, prevista na alínea c), do número 2, integrará um representante livremente designado pelo trabalhador recorrente para esse efeito, podendo o mesmo ser membro das estruturas representativas dos trabalhadores existentes na empresa ou um qualquer outro trabalhador com vínculo ativo na mesma. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

6- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 (trinta) dias contados da data de conhecimento da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 (sessenta) dias.

Cláusula 6.ª
Estágios de Ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 (doze) meses de trabalho efetivo no empregador.

2- O nível mínimo salarial dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 80 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior à remuneração salarial do nível 1.

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

4- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 (cinco) anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 7.ª
Promoções e Progressão Salarial

1- As promoções facultativas e obrigatórias assentam nos critérios da experiência na categoria e na atividade profissional e na avaliação de desempenho.

2- A promoção obrigatória entre níveis salariais será feita do seguinte modo:

a) Os assistentes operacionais serão promovidos:

i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;

ii) Do grau II para o grau III ao fim de 5 anos de permanência no grau II.

b) Os especialistas operacionais serão promovidos:

i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;

ii) Do grau II para o grau III ao fim de 4 anos de permanência no grau II;

iii) Do grau III para o grau IV ao fim de 5 anos de permanência no grau III.

c) Os técnicos serão promovidos:

i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;

ii) Do grau II para o grau III ao fim de 4 anos de permanência no grau II;

iii) Do grau III para o grau IV ao fim de 5 anos de permanência no grau III.

3- As promoções produzem efeitos com referência ao primeiro dia do mês seguinte à ocorrência do facto que as determina e ficam dependentes da verificação dos seguintes critérios:

a) Inexistência de avaliações de desempenho negativas no período que antecede o momento em que se verificaria a promoção, ressalvado o disposto no número 4 infra;

b) Ausência de promoção ou alteração funcional para categoria ou nível superiores no período que antecede o momento em que se verificaria a promoção mencionada nas alíneas a), b) e c) do número anterior.

4- A existência de uma avaliação de desempenho negativa no ano que antecede o momento da promoção não impede que esta se concretize se a média das avaliações em todo o período de permanência no grau de origem for positiva.

5- Ressalvada a situação prevista no número anterior, a existência de avaliação de desempenho negativa em determinado ano, incluindo o ano que antecede o momento da promoção (se a média se mostrar negativa), implica que o mesmo não releve para a contagem dos períodos referidos no número 2, contagem essa que se suspende nesse(s) ano(s).

Cláusula 8.ª
Prémio de Progressão Salarial pela Antiguidade

1- A partir dos 12 (doze) anos de antiguidade em qualquer das empresas subscritoras do presente ACT e até que completem 32 (trinta e dois) anos de antiguidade nas mesmas, os trabalhadores têm direito a uma progressão salarial, por cada 4 (quatro) anos de serviço, no valor de 3 %, calculado pelo nível 5 da tabela salarial.

2- O aumento referido no número anterior produz efeitos com referência ao mês seguinte àquele em que se completa o aniversário do trabalhador em qualquer das empresas subscritoras do presente ACT.

Cláusula 9.ª
Limite às Promoções e Prémios de Progressão decorrentes da margem livre

1- Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo do nível salarial previsto para a sua categoria profissional até ao limite de 10 % inclusive (margem livre até 10 %), os aumentos decorrentes da cláusula 7.ª (Promoções e progressão salarial) e da cláusula 8.ª (Prémio de progressão salarial pela antiguidade) serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 25 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efetivo correspondente a um mínimo de 75 % do valor do aumento devido.

2- Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo do nível salarial previsto para a sua categoria profissional em percentual superior a 10 % e (margem livre superior a 10 %), os aumentos decorrentes da cláusula 7.ª (Promoções e progressão salarial) e da cláusula 8.ª (Prémio de progressão salarial pela antiguidade) serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 75 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efetivo correspondente a um mínimo de 25 % do valor do aumento devido.

Cláusula 10.ª
Princípios Gerais de Formação Profissional

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

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade do empregador;

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

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

e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

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

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica, a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionada com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 (quarenta) horas de formação contínua, sendo estas calculadas proporcionalmente em caso da prestação efetiva de trabalho ser inferior ao período de 1 (um) ano.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 (dois) anos posteriores ao seu vencimento transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

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

8- 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 da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

9- 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 sindicatos.

CAPÍTULO III

MOBILIDADE E MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 11.ª
Mobilidade Geográfica

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 40 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

3- O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respetivos delegados sindicais se estiverem envolvidos trabalhadores sindicalizados, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de atividade do empregador ou de estabelecimento deste.

4- O empregador 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 municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

5- Em caso de transferência do trabalhador que o obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, exceto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

6- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número 1 da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 12.ª
Mobilidade Funcional Temporária e Definitiva

1- O empregador pode, quando o interesse fundamentado do empregador o exija, 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 ordem de 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 (seis) meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos do empregador que motivaram a alteração, até ao limite de 1 (um) ano.

3- Havendo 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 (seis) meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento 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 complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor deste ACT tenham direito a suplemento devido por exercício das suas funções, mantêm-no, ainda que sejam transferidos para outra função, considerando-se esse suplemento para determinação da remuneração devido pelas funções que passa a exercer.

7- O disposto no número anterior deixa de ter aplicação se o trabalhador for promovido a categoria ou nível salarial a que corresponda retribuição base, ou a retribuição base e suplementos, igual ou superior ou a retribuição base acrescida do suplemento que recebia na situação anterior.

8- Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria superior, exceto nos casos previstos na lei.

9- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais relativamente a trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 13.ª
Transferência por Motivo de Saúde

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

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

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

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 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 (seis) meses, com possibilidade de renovação até ao limite de 1 (um) ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades publicas ou sindicatos outorgantes.

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 (trinta) dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o trabalhador interino permanecer no exercício das funções do trabalhador substituído para além de 30 (trinta) dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 (quarenta e cinco) 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
Trabalho e Tempo Parcial

1- É permitido o trabalho a tempo parcial, o qual está sujeito à forma escrita.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade do trabalhador regressar ao horário de trabalho a tempo completo.

4- O empregador deverá fornecer às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.

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 e pelo presente ACT.

2- Por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, poderão ser estabelecidas as seguintes formas de teletrabalho:

a) Teletrabalho em regime fixo, nos termos da cláusula seguinte;

b) Teletrabalho em regime misto (ou teletrabalho flexível), consistindo na coexistência de períodos de teletrabalho com períodos de trabalho presencial, nos termos que vierem a ser definidos através de política da empresa.

3- Os normativos internos a instituir na empresa sobre teletrabalho serão obrigatoriamente dados a conhecer aos sindicatos outorgantes.

Cláusula 16.ª - A
Teletrabalho em Regime Fixo

1- 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 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.

2- 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.

3- O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente ACT, mantendo o trabalhador todos os direitos inerentes ao contrato de trabalho, à semelhança dos trabalhadores em regime presencial.

4- O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.

5- Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder 6 (seis) meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 (quinze) dias antes do seu término, que não pretende a renovação.

6- Sendo o acordo de teletrabalho de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

7- Cessando o acordo de teletrabalho referido no número anterior, o trabalhador passa a um regime de atividade presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

8- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra.

Cláusula 17.ª
Comissão de Serviço

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

Cláusula 18.ª
Cedência de Trabalhadores e Pluralidade de Empregadores

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

2- 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, o qual 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 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 19.ª
Duração do Trabalho e Organização de Horários

1- A duração do trabalho semanal é de 35 (trinta e cinco) horas, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem mais que 7 (sete) horas diárias, exceto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos, horários flexíveis e horários diferenciados, 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.

3- Os tipos de horários praticáveis pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.ª a 6.ª feira;

b) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e, tendencialmente, comuns à generalidade dos trabalhadores;

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

d) Horário diferenciado - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência;

e) 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.

4- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno.

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

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

7- A definição e alteração dos horários de trabalho com caráter geral deverão ser comunicadas, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

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

Cláusula 20.ª
Isenção de Horário de Trabalho

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

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, 12 (doze) horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 42.ª

Cláusula 21.ª
Tolerância de Ponto

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

2- A faculdade conferida no número anterior tem o limite de 75 (setenta e cinco) minutos por mês.

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

Cláusula 22.ª
Trabalho Suplementar

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

2- O trabalho suplementar até às primeiras 100 (cem) horas por trabalhador é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

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

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

c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- O trabalho suplementar superior a 100 (cem) horas por trabalhador é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 100 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 100 % pela primeira hora ou fração desta e 125 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

c) 125 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

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

5- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 (três) dias úteis seguintes.

6- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 (três) dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 23.ª
Trabalho por Turnos

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

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

3- No turno coincidente com o período noturno, o intervalo de descanso será de 30 (trinta) minutos e incluído no tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 (cinco) dias de trabalho consecutivos.

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

6- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal aos sábados e domingos, pelo menos de quatro em quatro semanas.

7- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período noturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efetiva.

8- Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efetiva.

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

CAPÍTULO IV

PRODUTIVIDADE, EFICIÊNCIA, DESCONEXÃO DIGITAL E DIREITOS DIGITAIS

Cláusula 23.ª - A
Dever de Abstenção de Contacto

A empresa deverá abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

Cláusula 23.ª - B
Transformação Digital

1- Nos processos de transformação digital, as empresas procurarão informar os sindicatos subscritores sobre as mudanças tecnológicas que se venham a produzir nas mesmas, quando estas se apresentem como relevantes e possam ter consequências significativas no nível de emprego e/ou implicar mudanças substanciais nas condições laborais.

2- As empresas, quando iniciem processos desta natureza, definirão, no âmbito dos seus deveres legais de formação profissional, ações formativas específicas dirigidas aos trabalhadores afetados, procurando dotá-los das competências necessárias para enfrentar a transformação digital.

Cláusula 23.ª - C
Uso da Inteligência Artificial nas Relações Laborais

1- As partes reconhecem as vantagens do uso responsável da inteligência artificial, no que pode proporcionar de trabalhos mais qualificados e melhores condições de trabalho, assim como no facilitar da atividade diária das empresas e dos trabalhadores, tendo como referência a legislação portuguesa e comunitária sobre esta matéria.

2- As empresas informarão os trabalhadores sobre a utilização de algoritmos ou sistemas de inteligência artificial sempre que as concretas decisões de gestão dos recursos humanos e relações laborais se baseiem exclusivamente em modelos digitais sem intervenção humana.

3- Para além da informação prestada aos trabalhadores, a informação indicada no número anterior também deverá ser prestada aos sindicatos subscritores do presente ACT.

CAPÍTULO V

FÉRIAS, FALTAS E INTERRUPÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 24.ª
Duração das Férias

1- O período anual de férias tem a duração de 25 (vinte e cinco) dias úteis.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos na lei e no número seguinte 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 (vinte e cinco) dias úteis.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 24 (vinte e quatro) dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após 6 (seis) meses completos de execução do contrato.

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

5- Sem prejuízo do disposto no número 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 no Código do Trabalho.

Cláusula 24.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, durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de:

i) Cônjuge não separado de pessoas e bens e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, filho ou enteado - Até 20 (vinte) dias consecutivos;

ii) Outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta - Até 5 (cinco) dias consecutivos;

iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 (dois) 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) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As motivadas por acompanhamento de grávida ou luto gestacional, nos termos da lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimentos de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 (quatro) horas por trimestre, por cada menor;

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

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

j) As dadas por dores incapacitantes provocadas por endometriose ou por adenomiose, nos termos da lei;

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As demais que por lei forem qualificadas.

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

Cláusula 25.ª
Interrupção de Período de Férias

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

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

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

Cláusula 27.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- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 28.ª
Licenças com Retribuição

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) 2 (dois) dias, quando perfizerem 50 (cinquenta) anos de idade e 15 (quinze) anos de permanência na empresa;

b) 3 (três) dias, quando perfizerem 52 (cinquenta e dois) anos de idade e 18 (dezoito) anos de permanência na empresa;

c) 4 (quatro) dias, quando perfizerem 54 (cinquenta e quatro) anos de idade e 20 (vinte) anos de permanência na empresa.

2- O disposto no número anterior depende da verificação pelo trabalhador das seguintes condições cumulativas:

a) Inexistência de faltas injustificadas no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença;

b) Inexistência de sanções disciplinares, no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença, de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

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

4- Ao número de dias de licença com retribuição serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção das seguintes:

a) Faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o mesmo, a falta do dia anterior ao internamento e dos 30 (trinta) dias subsequentes à alta hospitalar;

b) Faltas justificadas que decorram de acidente de trabalho;

c) Faltas dadas por morte de filhos, de cônjuge ou pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, de pais e de irmãos do trabalhador; e

d) Faltas dadas no âmbito do exercício de atividade sindical nos termos previstos neste ACT.

5- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito à concessão de dias de licença com retribuição.

Cláusula 29.ª
Ausência por Aplicação de Medida de Coação

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

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho, do trabalhador, disponível por um período mínimo de 4 (quatro) meses contado do início da aplicação de medida de coação penal preventiva da liberdade.

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

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

Cláusula 30.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 do empregador há pelo menos 3 (três) meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais do empregador 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 pelo empregador;

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 pelo empregador ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de 6 (seis) meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

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

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

b) Cesse o contrato de trabalho;

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

CAPÍTULO VI
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Cláusula 31.ª
Princípios Gerais

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

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

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

4- Sempre que o empregador proceder a desinfeções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

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

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

Cláusula 32.ª
Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho

1- No empregador poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de 4 (quatro). Metade são indicados pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexista na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

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

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.ª
Medicina no Trabalho

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

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

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 (quarenta e cinco) anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos de idade.

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

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina;

e) Prova de esforço;

f) Citologia;

g) PSA eco prostática.

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

CAPÍTULO VII
ATIVIDADE SINDICAL

Cláusula 34.ª
Atividade Sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

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

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

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

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

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

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

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

h) Afixar em local definido para o efeito, fisicamente e no portal interno da empresa, e distribuir informações de interesse sindical ou profissional;

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

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

Cláusula 35.ª
Trabalhadores Dirigentes Sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, têm direito a crédito de horas correspondente a 5 (cinco) dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2- O número máximo de dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número, é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

3- Os sindicatos outorgantes do presente ACT podem conjuntamente requisitar, com remuneração mensal efetiva paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 (duzentos e cinquenta) trabalhadores, com um limite de 2 (dois) dirigentes.

4- Para os efeitos do número anterior:

a) Será considerado o conjunto dos trabalhadores dos empregadores outorgantes do presente ACT;

b) Os sindicatos outorgantes do presente ACT deverão, mediante acordo, definir anualmente entre si os dirigentes sindicais a requisitar, enviando, até 31 de outubro de cada ano, comunicação com a identificação dos dirigentes sindicais requisitados para o ano subsequente.

5- O regime previsto nesta cláusula não prejudica os demais direitos decorrentes da lei.

Cláusula 36.ª
Trabalhadores Delegados Sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 6 (seis) horas por mês, ou 8 (oito) horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

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

Cláusula 37.ª
Quotização Sindical

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

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

CAPÍTULO VIII

RETRIBUIÇÃO, SEGUROS E OUTROS ABONOS

Cláusula 38.ª
Classificação da Retribuição

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Retribuição base mensal: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

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

c) Retribuição efetiva mensal: Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

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

Cláusula 38.ª - A
Classificação da Retribuição / Acordo Interpretativo

1- Com referência ao período de vigência do presente ACT, considera-se, para todos os efeitos, que a retribuição efetiva mensal, definida na cláusula 38.ª, alínea c), do presente ACT, é constituída e entendida como a retribuição base ilíquida mensal, acrescida de outras prestações fixas, regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, incluindo suplementos de margem livre e retribuição por isenção de horário, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, pagamento de despesas, prémios variáveis, complementos de subsídio de doença, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição.

2- A retribuição de férias, o subsídio de férias e o subsídio de Natal são de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal, sendo que estes dois últimos subsídios são apurados com referência a 31 de dezembro do ano do respetivo vencimento, nos termos do número 2 das cláusulas 40.ª e 41.ª do presente ACT.

3- A presente declaração interpretativa retroage todos os seus efeitos à data da entrada em vigor do presente ACT, prevalecendo sobre e derrogando qualquer interpretação judicial não transitada em julgado ou outra que possa ter sido produzida na vigência do mesmo.

Cláusula 39.ª
Subsídio de Refeição

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

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 (cinco) horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 19.ª, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 40.ª
Subsídio de Férias

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

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

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 24.ª, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 41.ª
Subsídio de Natal

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

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

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

Cláusula 42.ª
Retribuição por Isenção de Horário de Trabalho

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

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

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

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

Cláusula 43.ª
Pagamento de Despesas de Serviço em Portugal

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

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

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

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

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

Cláusula 44.ª
Pagamento de Despesas de Serviço no Estrangeiro

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

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

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

Cláusula 45.ª
Complemento do Subsídio por Doença

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos Serviços Médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

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

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

4- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios da Segurança Social, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença ou outros que forem atribuídos pela Segurança Social.

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

6- No caso dos Serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, deverá este entregar ao empregador o correspondente valor, no prazo de 8 (oito) dias após o recebimento.

7- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixará de estar obrigado relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, constituindo ainda infração disciplinar grave.

8- O pagamento pelo empregador do subsídio de doença ou outros devidos pela Segurança Social, nos termos dos números 1 a 4 desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número 6.

Cláusula 46.ª
Seguro de Saúde

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

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

3- As condições mínimas de referência previstas no anexo V são indicativas, podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas no anexo.

Cláusula 47.ª
Seguro de Vida

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

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

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

c) 50 000,00 € nos restantes casos.

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

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

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

Cláusula 48.ª
Indemnização por Factos Ocorridos em Serviços

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoriaprofissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

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

Cláusula 49.ª
Condições nos Seguros Próprios

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

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

Cláusula 50.ª
Apoio Escolar

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, em idade escolar, matriculados em estabelecimento de ensino básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador, por cada filho ou afilhado civil («educando »), uma comparticipação nas despesas escolares do educando, nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, o valor a seguir indicado, atribuído em função da idade do educando a partir do seu ingresso no 1.º ciclo do ensino básico:

a) Até aos 10 anos ..... 63,00 €;

b) Até aos 18 anos ..... 105,00 €;

c) Até aos 25 anos ..... 136,50 €.

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

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o educando frequentar o ensino especial;

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

c) O trabalhador não tenha sido punido(a) disciplinarmente nos últimos 12 (doze) meses com sanção disciplinar de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

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

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

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

CAPÍTULO IX

PLANO DE POUPANÇA E PRÉ-REFORMA

Cláusula 51.ª
Plano Individual de Reforma

1- Com exceção dos trabalhadores que, ao abrigo do acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2017, tenham optado pela manutenção dos regimes de pré-reforma e reforma previstos no contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

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

Cláusula 52.ª
Início das Contribuições

A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efetivo na empresa, com efeitos retroativos ao começo do segundo ano de prestação de serviço efetivo na empresa.

Cláusula 53.ª
Comissão de Acompanhamento do Plano de Pensões

No âmbito do presente ACT, será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respetivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela previstos.

Cláusula 54.ª
Pré-Reforma

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

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

b) Data de início da pré-reforma;

c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;

d) Valor da prestação anual da pré-reforma que, salvo acordo das partes em sentido diverso, deverá corresponder a, pelo menos, 70 % da retribuição efetiva anual do trabalhador;

e) Modo de atualização da prestação;

f) Número de prestações mensais em que será paga.

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

3- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO X

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 55.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 56.ª
Reclassificação Profissional

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto na cláusula 4.ª e no anexo II deste ACT, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo VII.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinada pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, a qual, para este efeito, está indicada na tabela do anexo VII deste ACT.

Cláusula 57.ª
Pré-Reformados e Reformados até 31 de dezembro de 2016

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2017 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2017 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VI do ACT agora publicado.

Cláusula 58.ª
Comissão Paritária

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

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 59.ª
Anteriores Sumplementos de Ordenado

Os suplementos de ordenados atribuídos por aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferidos pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2016, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 60.ª
Anteriores Prémio de Antiguidade

1- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, estavam abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, beneficiarão da manutenção do regime dos prémios de antiguidade previsto na cláusula 45.ª dessa convenção até 31 de dezembro de 2018.

2- Os prémios de antiguidade que se vencerem até 31 de dezembro de 2018 manter-se-ão, a partir dessa data, inalterados e processados autonomamente a título de prémio de antiguidade histórico.

3- A partir de 1 de janeiro de 2019, os trabalhadores referidos no número 1 passarão a estar abrangidos pelo regime dos prémios de progressão salarial pela antiguidade, previstos na cláusula 8.ª do presente ACT, mas os mesmos apenas serão devidos se e quando o seu valor ultrapassar o prémio de antiguidade histórico e pelo montante excedente.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores que em 2018 tenham atingido 20 (vinte) anos de antiguidade nas empresas subscritoras do presente acordo, beneficiarão do seguinte regime se se encontrarem cumpridos os pressupostos indicados:

a) Caso perfaçam 24 (vinte e quatro) anos de antiguidade no ano de 2022, terão direito a um prémio de antiguidade no valor de 3 % calculado sobre o nível 5 da tabela salarial;

b) Caso perfaçam 26 (vinte e seis) anos de antiguidade no ano de 2024, terão direito a um prémio de antiguidade no valor de 1,5 % calculado sobre o nível 5 da tabela salarial.

5- Os trabalhadores com mais de 26 (vinte e seis) anos de antiguidade no ano de 2024, deixarão de beneficiar de qualquer prémio de antiguidade adicional, bem como da atribuição de prémios de progressão salarial pela antiguidade nos termos do presente acordo.

Cláusula 61.ª
Anterior Prémio de Permanência

1- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, estavam abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 45, de 8 de dezembro de 2014, ou pelo acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, beneficiarão da manutenção do regime previsto nas cláusulas 41.ª ou 42.ª dessas convenções, consoante aplicável, até 31 de dezembro de 2018, mantendo o direito aos prémios de permanência que, ao abrigo desse regime, se vencerem até esta data.

2- Os trabalhadores referidos no número 1 apenas passarão a estar abrangidos pelo regime dos prémios de progressão salarial pela antiguidade, previstos na cláusula 8.ª do presente ACT, a partir de 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 62.ª
Trabalho por Turnos / Acordo Interpretativo

1- Com referência ao período de vigência do presente ACT até 31 de outubro de 2023, considera-se, para todos os efeitos, incluído no acréscimo devido pela prestação de trabalho em regime de turnos, previsto na cláusula 23.ª, o montante pago em cada momento ao trabalhador acima do valor da retribuição base mensal do respetivo nível salarial, incluindo suplemento de margem livre, pelo que esse acréscimo apenas será devido se, e na medida em que, a retribuição efetiva do trabalhador se mostre inferior ao valor mínimo do seu nível salarial acrescido de 25 % ou de 20 %, conforme se trate, respetivamente, do regime de turnos previsto nos números 7 ou 8 dessa cláusula.

2- A presente declaração interpretativa retroage todos os seus efeitos à data da entrada em vigor do presente ACT, prevalecendo sobre e derrogando qualquer interpretação judicial não transitada em julgado ou outra que possa ter sido produzida na vigência do mesmo.

3- A presente cláusula caduca logo que se extinga o seu escopo de aplicação.

Cláusula 63.ª
Políticas Internas Mais Favoráveis

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 64.ª
Cessação de Efeitos da Regulamentação Coletiva Anterior

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

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

Cláusula 65.ª
Igualdade de Tratamento e não Discriminação

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

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

Cláusula 66.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 67.ª
Produção de Efeitos

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

2- O regime das licenças com retribuição previsto na cláusula 28.ª apenas entrará em vigor em 1 de janeiro de 2019, mantendo-se até essa data os regimes atualmente em vigor, relativamente aos trabalhadores que, nessa data, tinham vínculo contratual com a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA; Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA; Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA e Ocidental Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA.

ANEXO I

CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM

Os outorgantes do ACT celebrado entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA; a Ageas Portugal - Companhia de Seguros SA; a Ageas Portugal Services, ACE; a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA; a Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, a Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA e o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora celebram a presente Convenção de Arbitragem para os efeitos previstos no número 8 da cláusula 3.ª do referido ACT, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.ª do ACT;

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

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

4- A comissão arbitral será composta por 3 (três) árbitros, nos seguintes termos:

a) 2 (dois) árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelas empresas e pelos sindicatos outorgantes do presente ACT;

b) 1 (um) árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

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

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

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 (seis) meses;

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

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

9- Com a publicação do novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes;

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

ANEXO II

GRUPOS PROFISSIONAIS, CATEGORIAS, FUNÇÕES E NÍVEL SALARIAL

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível Salarial
Dependendo diretamente do órgão de gestão ou de outro diretor-coordenador, coordena dois ou mais diretores de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objetivos a alcançar pelas diferentes áreas de ação dele dependentes dentro da empresa, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada.	Gestão	Diretor Geral	Diretor Geral	17
		Diretor Coordenador	Diretor Coordenador	16
Desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.		Diretor(a) Grau III	Diretor de Serviços Diretor Adjunto Diretor Auditoria Diretor Comercial Diretor Comunicação Diretor Financeiro Diretor Informático Diretor Jurídico Diretor Marketing Diretor Organização Diretor Produção Diretor Recursos Humanos Diretor de Sinistros Diretor Técnico	15
		Diretor(a) Grau II		14
		Diretor(a) Grau I		13
Participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos setoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.		Responsável Área Grau III	Chefe de Serviços Responsável Auditoria Responsável Comercial Responsável Comunicação Responsável Financeiro Responsável Informático Responsável Jurídico Responsável Marketing Responsável Organização Responsável Produção Responsável Recurdos Humanos Responsável Sinistros Responsável Técnico	12
		Responsável Área Grau II		11
		Responsável Área Grau I		10
Executa e assume responsabilidade por atividades comerciais/técnicas/ operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar equipas.		Coordenador Grau III	Chefe de Secção Responsável Auditoria Coordenador Comercial Coordenador Comunicação Coordenador Financeiro Coordenador Informático Coordenador Jurídico Coordenador Marketing Coordenador Organização Coordenador Produção Coordenador Recursos Humanos Coordenador Sinistros Coordenador Técnico	9
		Coordenador Grau II		7
		Coordenador Grau I		6

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível Salarial
Desempenha funções de consultor ou assessor, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de atuação da empresa; participa na elaboração e/ ou controlo da política e objetivos globais da empresa; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projetos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é diretamente responsável perante o órgão de gestão da empresa, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.	Técnico	Técnico Grau VIII	Analista Auditor Atuário Jurista Programador Gestor Comercial Técnico Comunicação Técnico Financeiro Técnico Marketing Técnico Recursos Humanos Técnico Risco Técnico Produto Técnico Informático Técnico Organização Técnico Segurança Subscritor	12
		Técnico Grau VII		11
Podendo supervisionar técnicos de grau inferior, pode desempenhar funções de consultor ou assessor dos órgãos de line da empresa no âmbito da sua formação e especialização; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projetos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de line da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau superior.		Técnico Grau VI		10
		Técnico Grau V		9
Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, executa individualmente ou em grupo estudos, pareceres, análises e projetos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respetivamente, categoria ou nível superiores.		Técnico Grau IV		8
		Técnico III		7
Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa executa ou colabora em estudos, projetos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.		Técnico Grau II		6
		Técnico Grau I		5

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível Salarial
Executa atividades predominantemente de natureza comercial, operacional ou administrativa que normalmente exigem conhecimentos específicos da atividade seguradora.	Operacional	Especialista Operacional Grau IV	Gestro Acordos Gestor Produção Gestor Sinistros Especialista Operacional Secretário Técnico Administrativo Técnico Comercial	7
		Especialista Operacional Grau III		6
		Especialista Operacional Grau II		5
		Especialista Operacional Grau I		4
Executa tarefas de apoio administrativo e ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.		Assistente Operacional Grau III	Administrativo Assistente Operador	3
		Assistente Operacional Grau II		2
		Assistente Operacional Grau I		1

ANEXO III

TABELA E SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO

A - Tabela Salarial para 2026

Retribuição Base Mensal	
Nível Salarial	2026
17	3 603,72 €
16	3 217,29 €
15	2 945,51 €
14	2 777,94 €
13	2 546,16 €
12	2 447,72 €
11	2 266,42 €
10	2 023,60 €
9	1 814,21 €
8	1 671,09 €
7	1 628,62 €
6	1 465,83 €
5	1 369,40 €
4	1 256,18 €
3	1 206,10 €
2	1 157,88 €
1	1 103,24 €

B - Subsídio de Refeição

2026	
Valor diário	13.00 €

ANEXO IV

OUTRAS CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA

Cláusulas	2026
Cláusula 43.ª | N.º 2 - Valor das Despesas de Serviço em Portugal:	
Por Diária Completa	93,33 €
Refeição Isolada	17,21 €
Dormida e Pequeno-Almoço	62,63 €
Cláusula 43.ª | N.º 5 - Valor por km	0,45 €
Cláusula 44.ª - Valor Diário das Despesas de Serviço no Estrangeiro	190,36 €

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