



# ACORDO DE EMPRESA

2022

## ACORDO DE EMPRESA

Entre:

GENERALI SEGUROS, S.A. , e  
STAS – Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora

# ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I</b> – Âmbito e vigência.....	7
Cláusula 1. <sup>a</sup> (Âmbito territorial).....	7
Cláusula 2. <sup>a</sup> (Âmbito pessoal).....	7
Cláusula 3. <sup>a</sup> (Vigência).....	8
<b>CAPÍTULO II</b> – Enquadramento e formação profissional.....	10
Cláusula 4. <sup>a</sup> (Classificação profissional).....	10
Cláusula 5. <sup>a</sup> (Avaliação de desempenho).....	11
Cláusula 6. <sup>a</sup> (Estágios de ingresso).....	12
Cláusula 7. <sup>a</sup> (Promoções e progressão salarial).....	12
Cláusula 8. <sup>a</sup> (Princípios gerais da formação profissional).....	14
<b>CAPÍTULO III</b> – Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho.....	17
Cláusula 9. <sup>a</sup> (Mobilidade geográfica).....	17
Cláusula 10. <sup>a</sup> (Mobilidade funcional).....	18
Cláusula 11. <sup>a</sup> (Interinidade de funções).....	19
Cláusula 12. <sup>a</sup> (Transferência por motivo de saúde).....	20
Cláusula 13. <sup>a</sup> (Regimes de Teletrabalho).....	20
Cláusula 13. <sup>a</sup> - A (Teletrabalho em regime fixo).....	21
Cláusula 14. <sup>a</sup> (Comissão de serviço).....	22
Cláusula 15. <sup>a</sup> (Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores).....	23
<b>CAPÍTULO IV</b> – Duração e organização do tempo de trabalho.....	24
Cláusula 16. <sup>a</sup> (Duração do trabalho e organização dos horários).....	24
Cláusula 17. <sup>a</sup> (Isenção de horário de trabalho).....	26
Cláusula 18. <sup>a</sup> (Tolerância de ponto).....	26
Cláusula 19. <sup>a</sup> (Trabalho suplementar).....	27
Cláusula 20. <sup>a</sup> (Trabalho por turnos).....	27
Cláusula 21. <sup>a</sup> (Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral).....	28
<b>CAPÍTULO V</b> – Férias, faltas e interrupção do trabalho.....	30
Cláusula 22. <sup>a</sup> (Duração das férias).....	30
Cláusula 23. <sup>a</sup> (Interrupção do período de férias).....	31
Cláusula 24. <sup>a</sup> (Feriados).....	32
Cláusula 25. <sup>a</sup> (Dispensas no Natal e Páscoa).....	32
Cláusula 26. <sup>a</sup> (Ausência por aplicação de medida de coação penal).....	32
Cláusula 27. <sup>a</sup> Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal.....	33

<b>CAPÍTULO VI</b> – Segurança e saúde no trabalho .....	35
Cláusula 28. <sup>a</sup> (Princípios gerais) .....	35
Cláusula 29. <sup>a</sup> (Comissão de segurança e saúde no trabalho) .....	36
Cláusula 30. <sup>a</sup> (Medicina no trabalho) .....	36
<b>CAPÍTULO VII</b> – Atividade sindical .....	38
Cláusula 31. <sup>a</sup> (Atividade sindical) .....	38
Cláusula 32. <sup>a</sup> (Trabalhadores dirigentes sindicais) .....	39
Cláusula 33. <sup>a</sup> (Quotização sindical) .....	40
<b>CAPÍTULO VIII</b> – Retribuição, seguros e outros abonos .....	41
Cláusula 34. <sup>a</sup> (Classificação da retribuição).....	41
Cláusula 35. <sup>a</sup> (Subsídio de refeição) .....	42
Cláusula 36. <sup>a</sup> (Subsídio de férias) .....	42
Cláusula 37. <sup>a</sup> (Subsídio de Natal) .....	43
Cláusula 38. <sup>a</sup> (Retribuição por isenção de horário de trabalho) .....	43
Cláusula 39. <sup>a</sup> (Retribuição por trabalho suplementar) .....	44
Cláusula 40. <sup>a</sup> (Pagamento de despesas de serviço em Portugal) .....	44
Cláusula 41. <sup>a</sup> (Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro) .....	45
Cláusula 42. <sup>a</sup> (Prémio de carreira na empresa) .....	45
Cláusula 43. <sup>a</sup> (Opção por dias de licença com retribuição) .....	46
Cláusula 44. <sup>a</sup> (Majoração do prémio de carreira e dos dias de licença com retribuição).....	46
Cláusula 45. <sup>a</sup> (Pressupostos do prémio de carreira e dos dias de licença com retribuição) .....	47
Cláusula 46. <sup>a</sup> (Complemento do subsídio por doença) .....	48
Cláusula 47. <sup>a</sup> (Devolução de adiantamentos por conta de prestações da Segurança Social) .....	49
Cláusula 48. <sup>a</sup> (Seguro de saúde).....	49
Cláusula 49. <sup>a</sup> (Seguro de vida) .....	50
Cláusula 50. <sup>a</sup> (Indemnização por factos ocorridos em serviço).....	50
Cláusula 51. <sup>a</sup> (Condições nos seguros próprios).....	51
Cláusula 52. <sup>a</sup> (Quebras de caixa) .....	51
Cláusula 53. <sup>a</sup> (Apoio infantil e escolar) .....	52
<b>CAPÍTULO IX</b> – Plano individual de reforma .....	54
Cláusula 54. <sup>a</sup> (Plano individual de reforma) .....	54
Cláusula 55. <sup>a</sup> (Início das contribuições) .....	54
<b>CAPÍTULO X</b> – Disposições finais e transitórias .....	55
Cláusula 56. <sup>a</sup> (Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador).....	55
Cláusula 57. <sup>a</sup> (Reclassificação profissional) .....	55
Cláusula 58. <sup>a</sup> (Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018).....	56
Cláusula 59. <sup>a</sup> (Comissão paritária) .....	57
Cláusula 60. <sup>a</sup> (Produção de efeitos da tabela salarial, do subsídio de refeição e prémio de carreira).....	57
Cláusula 61. <sup>a</sup> (Anteriores suplementos de retribuição e prémios de antiguidade) .....	57
Cláusula 62. <sup>a</sup> (Anterior prémio de permanência previsto no ACT publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019).....	58

Cláusula 63. <sup>a</sup> (Anterior Prémio de Carreira previsto no BTE n.º 5, de 08/02/2019).....	59
Cláusula 64. <sup>a</sup> (Plano Individual de Reforma previsto no Acordo Coletivo de Trabalho publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019).....	60
Cláusula 65. <sup>a</sup> (Prémio Extraordinário).....	60
Cláusula 66. <sup>a</sup> (Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior).....	61
Cláusula 67. <sup>a</sup> (Políticas internas mais favoráveis) .....	61
Cláusula 68. <sup>a</sup> (Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados).....	62
Cláusula 69. <sup>a</sup> (Linguagem inclusiva) .....	62
<b>ANEXO I</b> – Convenção de Arbitragem.....	63
<b>ANEXO II</b> – Convenção de Arbitragem .....	65
<b>ANEXO III</b> – Tabela salarial e subsídio de refeição .....	68
A - Tabela salarial para 2022, 2023 e 2024 .....	68
B - Subsídio de refeição (cláusula 35. <sup>a</sup> ) .....	69
<b>ANEXO IV</b> – Outras cláusulas de expressão pecuniária .....	69
<b>ANEXO V</b> – Condições de referência do seguro de saúde.....	70
<b>ANEXO VI</b> – Plano Individual de Reforma.....	73
<b>ANEXO VII</b> – Tabela de correspondência entre as categorias do AE publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019</i> e as categorias do presente AE.....	75
B - Tabela de correspondência entre as categorias do ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de abril de 2019 e as categorias do presente AE.....	77

Acordo de Empresa GENERALI SEGUROS, S.A.

STAS – Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora

# CAPÍTULO I

## Âmbito e vigência

### **Cláusula 1.ª** (Âmbito territorial)

O presente acordo de empresa («AE») aplica-se em todo o território nacional.

### **Cláusula 2.ª** (Âmbito pessoal)

1. O presente acordo aplica-se à Generali Seguros, S.A., adiante designada por empresa, que exerce a sua atividade no sector segurador, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), no SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e no STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da empresa cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE.

2. Estima-se que sejam abrangidos pelo presente AE cerca de 1095 trabalhadores.

### **Cláusula 3.<sup>a</sup>** **(Vigência)**

1. O presente AE entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará por um período inicial de 36 meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos sucessivos, com exceção da tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária cuja vigência será por períodos de 12 meses, 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, exceto se outro período for expressamente acordado.

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

4. Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de uma denúncia, as partes acordam submeter-se à convenção de arbitragem que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente AE.

5. A falta de adesão à arbitragem voluntária nos termos do anexo I por parte da empresa subscritora mantém em vigor o AE enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção.

6. O disposto no número anterior não se aplica quando o requerente ou o requerido forem os sindicatos e os mesmos não aderirem à arbitragem nos termos do anexo I ou quando não houver acordo por parte destes quanto à indicação do seu árbitro de parte, caso em que o presente AE cessará a sua vigência nos termos legais e findo o prazo máximo indicado no número seguinte.

7. O período de negociação, independentemente das fases proces-



suais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder 18 meses.

8. Em caso de cessação do presente AE manter-se-ão, até entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste AE sobre:

- a. Promoções e progressão salarial – cláusula 7.<sup>a</sup>;
- b. Duração e organização dos horários - Cláusula 16.<sup>a</sup>;
- c. Trabalho por turnos – Cláusula 20.<sup>a</sup>;
- d. Duração das férias - Cláusula 22.<sup>a</sup>;
- e. Dispensas no Natal e Páscoa (ou outras) - Cláusula 25.<sup>a</sup>;
- f. Subsídio de refeição - Cláusula 35.<sup>a</sup>;
- g. Prémio de carreira e dias de licença com retribuição - Cláusulas 42.<sup>a</sup> a 44.<sup>a</sup>;
- h. Complemento do subsídio por doença - Cláusula 46.<sup>a</sup>;
- i. Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 48.<sup>a</sup> e 49.<sup>a</sup>;
- j. Apoio Infantil e Escolar - Cláusula 53.<sup>a</sup>;
- k. Plano individual de reforma - Cláusulas 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO II

### Enquadramento e formação profissional

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>** **(Classificação profissional)**

1. O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE 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 AE.

2. Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, como referência, as categorias e os grupos profissionais constantes do anexo II, bem como os respetivos níveis salariais.

3. O empregador comunicará à comissão de trabalhadores e aos sindicatos, até 31 de março de cada ano, o organograma atualizado da empresa.

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

5. Ressalvadas as situações expressamente excecionadas no presente AE, as remunerações cujo pagamento não decorra obrigatoriamente

desta convenção, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

### **Cláusula 5.<sup>a</sup>** **(Avaliação de desempenho)**

1. A empresa deverá instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional, os quais deverão ser revistos sempre que tal se revele necessário.

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

- i. Conhecimento prévio do trabalhador do modelo de avaliação e respetivos critérios, que devem, na parte quantitativa, ser claros e objetivos;
- ii. Existência de mecanismos de manifestação de desconcordância e de reclamação do resultado da avaliação para uma comissão de recurso.

3. 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.

4. Com a conclusão do processo de avaliação de desempenho, o trabalhador, para além de poder manifestar a sua discordância, poderá, no prazo de 15 (quinze) dias, apresentar reclamação, fundamentada e por escrito, a uma comissão de recurso que, se necessário, ouvirá o trabalhador recorrente e o avaliador.

5. A comissão de recurso ponderará os motivos e fundamentação da reclamação e decidirá no prazo de 90 (noventa) dias, através de parecer fundamentado.

6. Por motivos operacionais que inviabilizem a tomada de decisão no prazo referido no n.º 5, o mesmo poderá ser prorrogado pela comissão de recurso por um período adicional de 15 (quinze) dias.

7. A comissão de recurso será composta por 3 (três) membros, nos seguintes termos:

- i. dois representantes designados pela Empresa, devendo um preferencialmente ser oriundo da área dos Recursos Humanos; e
- ii. um representante indicado pelo trabalhador de entre as estruturas representativas dos trabalhadores da empresa, podendo este optar entre um representante da estrutura sindical da empresa do seu sindicato, no caso ser sindicalizado, ou por um membro da Comissão de Trabalhadores designado por esta.

8. Após decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá fazer consignar a sua discordância relativamente à mesma.

### **Cláusula 6.<sup>a</sup>** **(Estágios de ingresso)**

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

2. O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 80% do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam e nunca inferior à remuneração mínima mensal legalmente garantida.

3. O trabalhador que, nos dez anos imediatamente antes do início da relação laboral com a empresa, tenha prestado serviço no setor segurador por um período mínimo, consecutivo ou interpolado, de cinco anos, não poderá ser abrangido pelo regime constante dos números anteriores.

### **Cláusula 7.<sup>a</sup>** **(Promoções e progressão salarial)**

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

- a. Avaliação de desempenho;
- b. Formação profissional e respetivo grau de aproveitamento;
- c. Anos de experiência na categoria e no empregador.

2. Os trabalhadores com categoria profissional de assistente, especialista ou técnico beneficiarão, caso se verifiquem os critérios previstos no número 4 da presente cláusula, das seguintes progressões:

- a. Do grau I para o grau II, decorridos cinco anos de permanência no grau I;
- b. Do grau II para o grau III, decorridos sete anos de permanência no grau II.

3. Os trabalhadores com categoria profissional de coordenador operacional beneficiarão de uma progressão do grau I para o grau II, decorridos cinco anos de permanência no grau I, caso se verifiquem os critérios previstos no número 4 da presente cláusula.

4. As progressões referidas no número anterior encontram-se dependentes da verificação dos seguintes critérios:

- a. Inexistência de avaliações de desempenho negativas no período que antecede o momento em que se verificaria a progressão;
- b. Ausência de progressão salarial ou promoção funcional para categoria ou nível salarial superiores no período que antecede o momento em que se verificaria a progressão.

5. Os anos de avaliação negativa não serão considerados para a contagem dos períodos referidos no número dois, contagem essa que se suspende nesses anos.

6. Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo obrigatório previsto para o grau para o qual o trabalhador progride, até ao limite de 10 % inclusive (margem livre até 10 %), os aumentos decorrentes da presente cláusula serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 35 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um aumento efetivo correspondente a um mínimo de 65 % do valor do aumento devido.

7. Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo obrigatório previsto para o grau para o qual o traba-

lhador progride, em percentual superior a 10% (margem livre superior a 10 %), os aumentos decorrentes da presente cláusula serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 70 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um aumento efetivo correspondente a um mínimo de 30 % do valor do aumento devido.

8. Para efeitos dos números anteriores, não poderão ser absorvidas as componentes retributivas cujo pagamento decorra obrigatoriamente deste AE.

### **Cláusula 8.<sup>a</sup>** **(Princípios gerais da 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 o desenvolvimento e produtividade da empresa;
- c. Adaptar-se às alterações provocadas quer pelos processos de mudança 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 pelo trabalhador.

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

- a. Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos, satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio da empresa, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
- b. Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;
- c. Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;

- d. Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- e. Valorização como fator estratégico para o desenvolvimento da empresa e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- f. Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptação dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;
- g. Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

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

4. Cada trabalhador tem direito, por cada ano de vigência efetiva do contrato, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua, o qual será ajustado na proporção em caso de fração de ano de prestação efetiva de serviço.

5. O trabalhador contratado a termo por período igual ou superior a três meses tem direito à formação profissional prevista no número anterior.

6. 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 relacionado com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

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

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

9. O trabalhador pode utilizar o crédito de horas de uma só vez ou, com o acordo escrito da empresa, intermitentemente, para frequência

de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo escrito da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

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



## CAPÍTULO III

### Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>** (Mobilidade geográfica)

1. O empregador pode transferir o local de trabalho do trabalhador nos seguintes casos:

- a. para outro local situado no mesmo município ou em município contíguo;
- b. para outro local, fora das zonas geográficas referidas na alínea anterior, que não obrigue o trabalhador a percorrer distância superior a 110 quilómetros no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2. A distância limite prevista na alínea b) do número anterior não será aplicável se a distância que o trabalhador já percorre for superior a 110 quilómetros, caso em que o empregador pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho que não o obrigue a percorrer distância superior à que atualmente percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

4. No caso previsto no número anterior, o trabalhador terá direito a resolver o contrato, nos termos e com os fundamentos legais aplicáveis.

5. O empregador compensará o acréscimo das despesas de deslocação decorrentes da transferência para o novo local de trabalho nos termos da presente cláusula, por referência ao valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis.

6. Não haverá lugar à compensação prevista no número anterior, sempre que:

- 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.

### **Cláusula 10.ª** **(Mobilidade funcional)**

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

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

3. Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador, se 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 período temporário de adaptação de duração não superior a 7 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

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

6. Quando da alteração definitiva de funções resulte mudança de categoria, esta só poderá ser feita para categoria de retribuição base igual ou superior ao daquela em que se encontrava.

7. Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de consentimento do trabalhador e, ressalvadas as situações de promoção, serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais, relativamente a trabalhadores sindicalizados.

### **Cláusula 11.<sup>a</sup>** **(Interinidade de funções)**

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

2. O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 6 meses, com possibilidade de renovação até ao limite de 1 ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas 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 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

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

### **Cláusula 12.ª** (Transferência por motivo de saúde)

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

2. Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo 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 compatível.

4. O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido.

### **Cláusula 13.ª** (Regimes de 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 AE.

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

- a) Teletrabalho em regime fixo, nos termos da cláusula 13.<sup>a</sup>-A;
- 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. A política de teletrabalho em regime misto definida pela empresa deverá ter em consideração, entre outros, os seguintes aspetos:

- a) a conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho;
- b) a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização; e
- c) adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

4. Os normativos internos a instituir na empresa sobre esta matéria, serão obrigatoriamente dados a conhecer aos sindicatos outorgantes, antes da respetiva entrada em vigor.

### **Cláusula 13.<sup>a</sup>- 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 AE, 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 AE, mantendo o trabalhador todos os direitos inerentes ao contrato de trabalho, contratuais e extracontratuais, incluindo subsídio de alimentação, à semelhança dos trabalhadores em regime presencial.

4. No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de dois anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

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

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

### **Cláusula 14.ª** **(Comissão de serviço)**

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

## **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

### **(Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores)**

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

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

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

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

5. Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que os empregadores façam parte ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

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

- a. Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b. Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- c. Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

## CAPÍTULO IV

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### **Cláusula 16.ª**

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

1. A duração do trabalho é, em termos médios, de 35 horas por semana e 7 horas por dia, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.
2. Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros, os seguintes:
  - a. Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;
  - b. Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
  - c. Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.
3. O horário fixo poderá coincidir com o horário de referência ou ser um horário diferenciado, nos seguintes termos:



- a. Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira;
- b. 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.

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

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

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

7. A definição e alteração dos horários de trabalho com caráter geral, deverão ser precedidas de consulta 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 duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

9. A empresa, por acordo com os sindicatos e ouvida a comissão de trabalhadores, poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho não previstos no presente AE, designadamente regimes legalmente previstos cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que se caracterizem pela possibilidade de o período normal de trabalho ser aumentado, até um limite de uma hora diária e cinco horas semanais, sendo esse aumento compensado por idêntica redução do tempo de trabalho diário e/ou concessão de um dia ou meio dia descanso e/ou aumento do período de férias e/ou pagamento em dinheiro, num período de referência de seis meses, devendo os acréscimos ser comunicados pela empresa com uma antecedência mínima de sete dias e as reduções ser fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador. As horas de acréscimo não

compensadas até ao termo de cada ano civil, serão remuneradas com um acréscimo de 20 % sobre a retribuição horária.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**  
**(Isenção de horário de trabalho)**

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

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

3. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 38.<sup>a</sup>

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**  
**(Tolerância de ponto)**

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

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

3. O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível ou integrados em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

### **Cláusula 19.<sup>a</sup>** **(Trabalho suplementar)**

1. É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.
2. O trabalho suplementar para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 150 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.
3. O trabalho suplementar é remunerado nos termos previstos na cláusula 39.<sup>a</sup>.
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.

### **Cláusula 20.<sup>a</sup>** **(Trabalho por turnos)**

1. A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.
2. As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.
3. No turno coincidente com o período noturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho, podendo ainda a empresa e o trabalhador acordar a prestação de trabalho em jornada contínua com uma duração máxima de seis horas.
4. Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos, os quais deverão coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas.

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

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

7. Os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno correspondente a 20 % da retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o acréscimo do subsídio de turnos.

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

9. Relativamente aos trabalhadores que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento ou subsídio por turnos, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho poder ser prestado em turnos rotativos ou em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição previsto nos números anteriores.

10. O disposto no número anterior não será aplicável se e quando a retribuição global do trabalhador for inferior à retribuição mínima prevista para a sua categoria profissional, nos termos do anexo III, acrescida de 20 %, caso em que o trabalhador beneficiará de um acréscimo retributivo correspondente a essa diferença.

### **Cláusula 21.ª**

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

1. A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, sem prejuízo das necessidades de fun-

cionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador.

2. A empresa deverá, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho

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

## CAPÍTULO V

### Férias, faltas e interrupção do trabalho

#### **Cláusula 22.ª** (Duração das férias)

1. O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de 3 dias úteis.

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

3. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo de 6 meses referido no número anterior, o gozo das férias terá lugar até 30 de junho do ano subseqüente, o que não poderá resultar no gozo pelo trabalhador, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

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

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

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**  
**(Interrupção do período de férias)**

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

- a. Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b. Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;
- c. Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d. Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;
- e. Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
- f. Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
- g. Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- h. Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

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

3. Terminados os períodos de interrupção referidos no número um, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

**Cláusula 24.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.

3. Os trabalhadores que desenvolvam atividade profissional em estabelecimentos ou unidades da empresa sítos nas regiões autónomas beneficiarão dos feriados regionais obrigatórios.

**Cláusula 25.ª**  
**(Dispensas no Natal e Páscoa)**

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

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

**Cláusula 26.ª**  
**(Ausência por aplicação de medida de coação penal)**

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



2. Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal privativa da liberdade o regresso ao empregador, desde que este 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 esteja 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 meses contado do início da aplicação da medida de coação penal privativa da liberdade, sem prejuízo de o mesmo poder ser ocupado temporariamente em caso de necessidade da empresa.

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 do empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

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

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

- a. O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;
- b. O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;
- c. Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da

- empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- d. O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;
  - e. O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

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

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

- a. Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;
- b. Cesse o contrato de trabalho;
- c. Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

## CAPÍTULO VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>** (Princípios gerais)

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

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

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

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

5. Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho 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 anômalas 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.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**  
**(Comissão de segurança e saúde no trabalho)**

Na empresa 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.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**  
**(Medicina no trabalho)**

1. O empregador deve disponibilizar serviços de medicina no trabalho nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho, que poderão ser utilizados pelos trabalhadores.

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

3. O empregador deve promover a realização de exames médicos periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 45 anos de idade, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores.

4. Os exames médicos referidos no número anterior incluirão, salvo indicação médica em contrário, os seguintes:

- a. Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b. Rastreio auditivo e visual;
- c. Hemoscopias;
- d. Análise sumária de urina;
- e. Outros que sejam recomendados pelos serviços de medicina no trabalho.

5. No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números 3 e 4 anteriores, até 15 de outubro do ano em que se devam verificar os exames aí previstos, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando, posteriormente, as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

## CAPÍTULO VII

### Atividade sindical

#### **Cláusula 31.<sup>a</sup>** **(Atividade sindical)**

1. No exercício legal das suas atribuições, a empresa 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, nos termos previstos na lei;
  - d. Dispor, sendo membro de órgão social de associações sindicais, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE, até ao limite de 21 horas anuais e de três membros por sindicato;
  - e. Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações

- devidamente fundamentadas das direções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;
- f. 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;
  - g. Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
  - h. Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;
  - i. Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
  - j. Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2. A atividade sindical prevista no número anterior deverá, com as necessárias adaptações, aplicar-se aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho em regime de teletrabalho.

### **Cláusula 32.<sup>a</sup>** **(Trabalhadores dirigentes sindicais)**

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

2. Cada um dos sindicatos subscritores do presente AE poderá requisitar no máximo 1 dirigente sindical, com remuneração mensal integral paga pela empresa.

3. Os sindicatos outorgantes do presente AE deverão até 31 de dezembro de cada ano, enviar à empresa comunicação com a identificação do dirigente sindical requisitado para o ano subsequente.

4. O regime previsto nesta cláusula, ressalvado o disposto no número seguinte, não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei, mas aferindo-se o número máximo de dirigentes sindicais de cada sindicato que beneficia desses direitos em função do número de trabalhadores sindicalizados nesse sindicato.

5. O número máximo previsto na lei de membros de direção de cada associação sindical com direito a crédito de horas e faltas justificadas sem limitação será subtraído, se for o caso, do trabalhador dirigente sindical requisitado.

**Cláusula 33.ª**  
**(Quotização sindical)**

1. O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respectivo 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 34.<sup>a</sup>** (Classificação da retribuição)

1. Para efeitos deste AE, entende-se por:
  - a. **Retribuição base mensal:** a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional, categoria e, se aplicável, grau salarial 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, o prémio de carreira na empresa, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;
  - d. **Retribuição efetiva anual:** o somatório das retribuições efetivas mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**  
(Subsídio de refeição)

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

2. Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas.

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

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

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**  
(Subsídio de férias)

1. O subsídio de férias é pago em data anterior àquela 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 22.<sup>a</sup>, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de

férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

### **Cláusula 37.<sup>a</sup>** **(Subsídio de Natal)**

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

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

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

### **Cláusula 38.<sup>a</sup>** **(Retribuição por isenção de horário de trabalho)**

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

- a. 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b. 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

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

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**  
**(Retribuição por trabalho suplementar)**

1. O trabalho suplementar 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. 90 % em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em dia feriado, em período diurno ou noturno.

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

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**  
**(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)**

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

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

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

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

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

### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

#### **(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

1. Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo 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 42.<sup>a</sup>**

#### **(Prémio de carreira na empresa)**

1. Quando completar três anos de carreira na empresa, o trabalhador terá direito, por cada ano completo de carreira subsequente, a um prémio pecuniário anual de valor equivalente a 10 % da sua retribuição efetiva mensal.

2. O prémio pecuniário, referido no número anterior, será pago anualmente, até ao termo do segundo mês subsequente àquele em que ocorrer o aniversário da admissão do trabalhador na empresa.

3. O trabalhador, quando completar 55 anos de idade e 30 anos de antiguidade na empresa, beneficiará, a partir do ano civil subsequente e em acumulação com o prémio pecuniário previsto nos números anteriores, de 3 dias de licença com retribuição por ano.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**  
**(Opção por dias de licença com retribuição)**

1. Em alternativa ao pagamento do prémio de carreira nos termos previstos nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 42.<sup>a</sup>, o trabalhador poderá optar por beneficiar de dias de licença com retribuição, nos seguintes termos:

- a. Até completar 50 anos de idade, 2 dias de licença com retribuição por ano;
- b. Entre os 50 e até completar 53 anos de idade, 3 dias de licença com retribuição por ano;
- c. Entre os 53 e até completar 55 anos de idade, 4 dias de licença com retribuição por ano;
- d. Quando completar 55 ou mais anos de idade, 5 dias de licença com retribuição por ano;
- e. Sempre que o trabalhador reúna as condições previstas no n.º 3 da cláusula anterior, 6 dias de licença com retribuição por ano.

2. A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador elegível até 31 de outubro do ano civil anterior àquele em que se venceria o prémio referido na cláusula 42.<sup>a</sup>, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou, se, entretanto, for instituído, através do procedimento em vigor na empresa para o efeito.

3. Na falta de atempada comunicação da opção, presume-se que o trabalhador opta pelo montante pecuniário previsto na cláusula anterior, salvo se, no ano anterior, tiver beneficiado de dias de licença com retribuição, caso em que se presumirá que mantém esta opção.

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

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**  
**(Majoração do prémio de carreira e dos dias de licença com retribuição)**

1. A empresa poderá, por sua livre decisão, majorar o valor do prémio de carreira ou o número de dias de licença previstos, respetivamente, nas cláusulas 42.<sup>a</sup> e 43.<sup>a</sup>, como mecanismo de incentivo à escolha dos trabalhadores.

2. A comunicação de eventual majoração deverá ser emitida e divulgada até 30 de setembro de cada ano, com referência ao ano subsequente.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**  
**(Pressupostos do prémio de carreira e dos dias  
de licença com retribuição)**

1. A atribuição do prémio de carreira ou dos dias de licença com retribuição a que se referem, respetivamente, as cláusulas 42.<sup>a</sup> e 43.<sup>a</sup>, está condicionada à verificação cumulativa, no ano civil anterior ao seu vencimento, dos seguintes requisitos:

- a. Inexistência de sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- b. Inexistência de duas ou mais faltas injustificadas.

2. Quando, no ano civil de referência, o contrato de trabalho tenha estado suspenso, nomeadamente por impedimento temporário do trabalhador, ainda que por facto que não lhe seja imputável, incluindo doença, o montante do prémio de carreira ou o número de dias de licença com retribuição previstos nas cláusulas 42.<sup>a</sup> e 43.<sup>a</sup>, respetivamente, serão reduzidos na proporção do tempo de vigência efetiva do contrato nesse ano, e desde que verificados os pressupostos referidos no número anterior, da seguinte forma:

- a. Pagamento do prémio de carreira pela proporção exata do tempo de vigência efetiva do contrato nesse ano civil;
- b. Concessão de número de dias de licença com retribuição pela proporção do tempo de vigência efetiva do contrato nesse ano civil, com arredondamento por excesso a meio-dia ou dia completo, conforme a fração da proporção seja inferior a 0,5 ou igual ou superior a 0,5, respetivamente.

3. A redução prevista no número anterior não será aplicável aos casos em que a suspensão do contrato de trabalho decorra de:

- a. Acidente de trabalho;
- b. Internamento hospitalar por doença ou acidente, pelo período desse internamento, incluindo, se também justificadas e relacionadas

- com o internamento, a falta do dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar; ou
- c. Exercício de atividade sindical no âmbito de requisição, nos termos previstos neste AE, bem como a atividade de outros representantes eleitos pelos trabalhadores.

**Cláusula 46.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 competentes para o efeito, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a sua retribuição efetiva e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto nos números seguintes.

2. A empresa, a título de adiantamento por conta da retribuição, concederá ao trabalhador o valor correspondente à sua remuneração líquida.

3. O empregador, em caso de impedimento prolongado por motivo de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes para o efeito, que determine a suspensão da relação laboral, concede ao trabalhador, a título de adiantamento por conta da retribuição, o valor correspondente ao montante líquido do subsídio de Natal.

4. O disposto no número anterior apenas será aplicável caso o trabalhador requeira junto da Segurança Social, no prazo indicado pela empresa para o efeito ou, no caso da empresa não indicar, no prazo legal, o pagamento de prestação compensatória de subsídio de Natal.

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



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

### **Cláusula 47.<sup>a</sup>** **(Devolução de adiantamentos por conta de prestações da Segurança Social)**

1. No caso dos serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o montante do subsídio de doença referido na cláusula anterior ou de qualquer outra prestação cujos montantes tenham sido adiantados pela empresa nos termos do presente AE, deverá aquele entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

2. Findo o impedimento comprovado referido no número anterior, o trabalhador deverá devolver o montante adiantado pela empresa no prazo de 8 dias após termo do impedimento.

3. No caso de incumprimento pelo trabalhador da obrigação prevista nos números anteriores, a empresa, sem prejuízo da inerente responsabilidade disciplinar e da faculdade de deduzir os montantes devidos em retribuições futuras, não voltará, por um período de 12 meses contado da data em que a empresa tomar conhecimento do incumprimento, a efetuar quaisquer adiantamentos por conta da retribuição. Em caso de reincidência, o trabalhador deixará de beneficiar de quaisquer adiantamentos por conta das prestações da Segurança Social

### **Cláusula 48.<sup>a</sup>** **(Seguro de saúde)**

1. As entidades abrangidas pelo presente AE 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 anterior fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

**Cláusula 49.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. 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, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3. O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes na empresa, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sem prejuízo de eventuais regimes de articulação e/ou compatibilização inerentes a esses outros benefícios.

**Cláusula 50.ª**  
**(Indemnização por factos ocorridos em serviço)**

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 categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

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

### **Cláusula 51.<sup>a</sup>** **(Condições nos seguros próprios)**

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, 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.

3. Em alternativa ao regime do número anterior e para os trabalhadores nele indicados, poderá a empresa permitir que os mesmos integrem o seguro de responsabilidade civil automóvel em vigor para a frota de viaturas de serviço.

### **Cláusula 52.<sup>a</sup>** **(Quebras de caixa)**

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

2. A responsabilidade prevista no número anterior pode ser substituída por contrato de seguro.

### **Cláusula 53.<sup>a</sup>** **(Apoio infantil e escolar)**

1. Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, bem como por motivo de requisição sindical, com filhos, filhos adotivos, enteados ou afilhados civis menores («educando»), à sua dependência, inscritos ou matriculados em creches, infantários, ou estabelecimento de ensino pré-escolar, básico, secundário, superior, de ensino especial ou de outra vertente, têm direito a receber do empregador, por cada um deles uma comparticipação para despesas, 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 do nível de ensino em que o educando se encontra matriculado, nos seguintes termos:

- a. creches, infantários, ou estabelecimento de ensino pré-escolar, básico e secundário: 85,00 €;
- b. ensino superior (com o limite de idade do educando de 25 anos): 110,00 €.

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

- a. O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, quando aplicável;
- b. O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos 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 comparticipação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5. Quando os pais ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores da empresa signatária do presente AE 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 individual de reforma

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **(Plano individual de reforma)**

1. Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com contratos de trabalho sem termo, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual 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 AE.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **(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 segundo aniversário do início da prestação de serviço efetivo na empresa, com efeitos retroativos ao início da relação de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **(Salvuarda da responsabilidade do trabalhador)**

O trabalhador pode, para salvuarda 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 rezear prejuízos que suponha não terem sido previstos.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **(Reclassificação profissional)**

1. A reclassificação profissional dos trabalhadores será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, em observância do disposto na cláusula 4.<sup>a</sup> e no anexo II deste AE, e tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo VII.

2. Sempre que a categoria profissional do trabalhador ao abrigo do anexo II deste AE envolva diferentes graus, o trabalhador será enquadrado:

- a. No grau cujo valor salarial mínimo obrigatório coincida com a retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação; ou
- b. Não existindo a coincidência prevista na alínea anterior, no grau cujo valor mínimo obrigatório seja imediatamente inferior à retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3. Sempre que o trabalhador, com contrato de trabalho em vigor à data de início de produção de efeitos do presente AE, passe a dispor, em virtude do enquadramento previsto nos números anteriores, de retribuição base superior ao valor salarial mínimo obrigatório da categoria e grau (se aplicável) que lhe correspondam, o mesmo beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e grau (se aplicável) sempre que ocorra revisão da tabela salarial do anexo III.

### **Cláusula 58.ª**

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

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

2. Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado 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 VII do AE agora publicado.



### **Cláusula 59.<sup>a</sup>** **(Comissão paritária)**

1. É instituída, no âmbito do presente AE, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da empresa signatária deste instrumento de regulamentação coletiva, com competência para interpretar as cláusulas e integrar lacunas 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.

4. Na ordem de trabalhos da primeira reunião da comissão paritária deverá constar a elaboração do respetivo regulamento de funcionamento.

### **Cláusula 60.<sup>a</sup>** **(Produção de efeitos da tabela salarial, do subsídio de refeição e prémio de carreira)**

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

2. O prémio de carreira e os dias de licença com retribuição previstos nas cláusulas 42.<sup>a</sup> e 43.<sup>a</sup> do presente AE apenas entrarão em vigor a 1 de janeiro de 2022.

### **Cláusula 61.<sup>a</sup>** **(Anteriores suplementos de retribuição e prémios de antiguidade)**

1. O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2019, manter-se-á por incorporação na respetiva retribuição

efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

2. Os regimes de isenção de horário de trabalho instituídos até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 38.<sup>a</sup>, mas nesse caso a respectiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

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

### **Cláusula 62<sup>a</sup>**

#### **(Anterior prémio de permanência previsto no ACT publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019)**

1. Aos trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente AE, se encontravam abrangidos pelo ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 13, de 08/04/2019 e que, à data da publicação deste AE beneficiavam de prémios de permanência, ainda não vencidos, mas em formação, será atribuída, verificadas que estejam as respetivas condições, uma compensação extraordinária, calculada nos termos do número seguinte.

2. A compensação extraordinária será devida desde a data em que se iniciou a contagem do último ciclo de cinco anos de permanência e a data de aniversário na empresa no ano de 2021, ano da publicação do presente AE, podendo o prémio ser proporcional ou integral consoante o mesmo se vença ou não na íntegra em 2021.

3. A eventual cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores identificados no número 1 antes da entrada em vigor do presente AE

não confere aos mesmos qualquer direito compensatório pelo não recebimento do prémio de permanência pecuniário.

4. As condições de atribuição do prémio pecuniário previsto na presente cláusula são as constantes dos n.ºs 3, 6 e 7 da cláusula 46ª, em conjugação com o n.º 3 da cláusula 63ª do acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 08/04/2019.

5. A partir de 1 de janeiro de 2022, e para os trabalhadores devidamente abrangidos pela presente cláusula, passará a aplicar-se o regime previsto nas cláusulas 42ª a 45ª do presente AE.

6. Quanto aos trabalhadores que, a partir de 2019, transitoriamente, após a entrada em vigor do ACT indicado no n.º 1, tenham optado pelo anterior regime dos dias de licença com retribuição previsto no Acordo Coletivo de Trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 4 de 29 de janeiro de 2016, poderão manter essa opção até 31 de dezembro de 2023 ou optar pelo novo regime do presente AE, devendo comunicar a sua decisão até 60 dias após a respetiva publicação.

7. A compensação extraordinária prevista nos números 1 e 2 da presente cláusula, será paga no decurso do mês subsequente à entrada em vigor do AE, salvo se a mesma ocorrer em 2021, caso em que será pago no decurso do mês de janeiro de 2022.

8. Relativamente aos trabalhadores cujo contrato cesse após a entrada em vigor do presente AE e antes de vencida a obrigação de pagamento da compensação extraordinária nos termos do número anterior, a mesma será paga por ocasião da cessação do respectivo contrato.

### **Cláusula 63ª**

**(Anterior Prémio de Carreira previsto no BTE n.º 5, de 08/02/2019)**

Os trabalhadores que, na data de entrada em vigor do presente AE, já estivessem abrangidos pelo regime do n.º 3 da cláusula 42ª do AE publicado no BTE n.º 5 de 08/02/2019, beneficiarão, nesse mesmo ano, das novas condições previstas neste AE, podendo exercer a opção a que

se refere a cláusula 43.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea e), no prazo de 30 dias contados da data de entrada em vigor do presente AE.

### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

**(Plano Individual de Reforma previsto no Acordo Coletivo de Trabalho publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019)**

1. A título de remição do direito sobre as contribuições para o Plano Individual de Reforma, aos trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente AE, se encontravam abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 13, de 08/04/2019 e que, à data da publicação deste AE beneficiavam do regime de contribuições aí previsto, será efetuada, verificadas que estejam as respetivas condições, uma contribuição extraordinária para o plano individual de reforma, calculada nos termos do número seguinte.

2. A contribuição extraordinária corresponderá a 9 meses de contribuições, calculadas nos termos previstos no Acordo Coletivo de Trabalho referido no número anterior.

3. O pagamento da contribuição extraordinária prevista na presente cláusula será realizado numa única prestação, até ao termo do segundo mês subsequente à publicação do presente AE, aos trabalhadores que nessa data se encontrem vinculados à empresa.

### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

**(Prémio Extraordinário)**

1. A empresa atribuirá aos trabalhadores, com quem mantenha vínculo laboral ativo em 21 de outubro de 2021, um prémio extraordinário correspondente ao valor equivalente a uma retribuição efetiva mensal, apurado com referência à retribuição vigente em outubro de 2021, o qual será pago em duas prestações iguais, cada uma no valor correspondente a 50% da referida retribuição efetiva mensal, e com um valor mínimo de € 500 cada, que serão pagas nos seguintes termos:

a. A primeira prestação será paga até 31 de outubro de 2021;

b. A segunda prestação será paga no decurso do terceiro trimestre de 2022, em data a definir pela empresa.

2. Relativamente aos Trabalhadores cujo contrato de trabalho:

a. se inicie no ano de 2021; ou

b. termine em 2021, após 21 de outubro;

os mesmos beneficiarão do prémio extraordinário ajustado proporcionalmente ao tempo de vigência do contrato em 2021, sem garantia do valor mínimo de € 500 em cada prestação.

3. Em caso de cessação do contrato de trabalho de trabalhador elegível nos termos do número 1 da presente cláusula, ocorrida entre 22 de outubro de 2021 e a data de pagamento da segunda prestação do prémio, esta segunda prestação manter-se-á devida, ainda que ajustada nos termos do número anterior, sendo paga antecipadamente até à data de cessação do contrato de trabalho.

4. O recebimento do prémio extraordinário tem como pressuposto a aplicação ao trabalhador beneficiário do presente AE, seja por via da filiação em sindicato outorgante, seja por escolha nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup>.

### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

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

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

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

### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

#### **(Políticas internas mais favoráveis)**

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

**Cláusula 68.<sup>a</sup>**  
**(Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados)**

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

**Cláusula 69.<sup>a</sup>**  
**(Linguagem inclusiva)**

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

## ANEXO I

### (Convenção de arbitragem)

1. Os subscritores do presente AE celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 3.<sup>a</sup> do presente AE, a qual se rege nos termos seguintes.

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

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

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

5. A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:
- Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pela empresa e pelos sindicatos outorgantes do acordo de empresa;
  - Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;
  - Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

6. A 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.

7. Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

8. 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.

9. 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.

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



## ANEXO II

Grupo	Categorias	Nível salarial	Grau
<b>Gestão de Topo</b>	<b>Diretor Coordenador</b>	<b>1</b>	<b>I</b>
<p><b>Diretor Coordenador</b>  Define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pela(s) direções / unidade(s) / área(s) que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão. Poderá integrar o Comité de Gestão Executiva.</p> <p><b>Funções (exemplificativo)</b>  Diretor Executivo (CEO, CINSO, CFO, COO, CSO)</p>			
<b>Gestão Direção</b>	<b>Diretor</b>	<b>2</b>	<b>I</b>
<p><b>Diretor</b>  Colabora na definição da estratégia, propõe e executa as políticas e objetivos operacionais, comerciais ou técnicos a alcançar pela(s) direções, unidade(s) / área(s) pelos quais é responsável, responsabilizando-se pelo seu cumprimento.  Poderá reportar a Diretor Coordenador ou à Administração.</p> <p><b>Funções (exemplificativo)</b>  Responsável de Direção Sinistros; Responsável de Direção de Grandes Clientes e Corretores; Responsável de Direção Comercial; Responsável de Direção Financeira e Planeamento; Responsável de Direção de Recursos Humanos</p>			
<b>Gestão Intermédia</b>	<b>Responsável Intermédio</b>	<b>3</b>	<b>I</b>
<p><b>Responsável Intermédio</b>  Implementa e executa as políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s) / área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo, em princípio, enquadrar equipas. Reporta diretamente a um (ou mais) Diretor(es) ou Diretor Coordenador.</p> <p><b>Funções (exemplificativo)</b>  Responsável Função Atuarial; Responsável de Unidade Automóvel - Sinistros; Responsável Contencioso; Responsável de Unidade Corretores</p>			

Grupo	Categorias	Nível salarial	Grau
<b>Gestão Operacional</b>	<b>Gestor   Gestor Técnico</b>	<b>4 e 5</b>	<b>I e II</b>
<p><b>Gestor</b> Assume e executa responsabilidade pela gestão de atividades técnicas e / ou comerciais, no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos da área ou unidade e/ou enquadrar equipas de trabalhadores.</p> <p><b>Funções (exemplificativo)</b> Coordenador de Zona; Responsável Setor/Área de Sinistros; Responsável de Unidade Ramos Pessoais</p> <p><b>Gestor Técnico</b> Executa atividades de complexidade técnica, que envolvem competências específicas e elevada especialização, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo coordenar projetos e processos de relevância para atividade seguradora.</p> <p><b>Funções (exemplificativo)</b> Coordenador de Empresas; Gestor de Projetos; Gestor Organização e Transformação</p>			
<b>Técnicos</b>	<b>Técnico</b>	<b>6</b>	<b>I, II, III e IV</b>
<p><b>Técnico</b> Executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, podendo executá-las com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ ou técnica específica.</p> <p><b>Funções (exemplificativo)</b> Dinamizador Vida; Auditor Interno; Técnico de Atuariado; Técnico de Formação; Técnico de Sistemas.</p>			
<b>Coordenação</b>	<b>Coordenador Operacional</b>	<b>7</b>	<b>II e I</b>
<p><b>Coordenador Operacional</b> Executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar equipas de trabalhadores.</p> <p><b>Funções (exemplificativo)</b> Responsável Núcleo de Sinistros; Chefes Equipas</p>			

Grupo	Categorias	Nível salarial	Grau
<b>Operacionais</b>	<b>Especialista</b>	<b>8</b>	<b>I, II e III</b>
<p><b>Especialista</b> Executa atividades predominantemente de natureza operacional, comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.</p> <p><b>Funções (exemplificativo)</b> Gestor Comercial; Gestor de Produção; Gestor de Sinistros, Operacional - Gestão de Fornecedores e Reporting</p>			
<b>Operacionais</b>	<b>Assistente</b>	<b>9</b>	<b>I, II e III</b>
<p><b>Assistente</b> Executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de menor complexidade, tendencialmente recorrentes, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.</p> <p><b>Funções (exemplificativo)</b> Assistente Administrativo; Assistente Jurídico</p>			
<b>Apoio</b>	<b>Auxiliar Geral</b>	<b>10</b>	<b>I</b>
<p><b>Auxiliar Geral</b> Executa predominantemente tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.</p> <p><b>Funções (exemplificativo)</b> Auxiliar Administrativo</p>			

## ANEXO III

## Tabela salarial e subsídio de refeição

## A - Tabela salarial para 2022, 2023 e 2024

Vencimento Base (em euros)

	Nível salarial	Grau	2022	2023	2024
Diretor Coordenador	1	I	2067,13	2079,53	2094,09
Diretor	2	I	1950,00	1961,70	1975,43
Responsável Intermédio	3	I	1852,62	1863,74	1876,79
Gestor	4	II	1662,61	1680,90	1701,07
Gestor	4	I	1516,75	1533,43	1551,83
Gestor Técnico	5	II	1662,61	1680,90	1701,07
Gestor Técnico	5	I	1516,75	1533,43	1551,83
Técnico	6	IV	1363,40	1378,40	1394,94
Técnico	6	III	1239,47	1253,10	1268,14
Técnico	6	II	1126,81	1139,20	1152,87
Técnico	6	I	1014,09	1025,24	1037,54
Coordenador Operacional	7	II	1208,41	1221,70	1236,36
Coordenador Operacional	7	I	1150,00	1162,65	1176,60
Especialista	8	III	1134,13	1146,61	1160,37
Especialista	8	II	1031,01	1042,35	1054,86
Especialista	8	I	927,94	938,15	949,41
Assistente	9	III	991,72	1002,63	1014,66
Assistente	9	II	901,53	911,45	922,39
Assistente	9	I	825,00	840,00	850,08
Auxiliar Geral	10	I	725,00	775,00	825,00

• Logo que conhecido o IPC de 2023 (sem habitação), apurado pelo Instituto Nacional de Estatística, e o mesmo se mostrar superior a 1,2 %, a empresa e os sindicatos subscritores iniciarão processo negocial com vista a ajustar a tabela salarial supra indicada para 2024.

**B - Subsídio de refeição (cláusula 35.ª):**

Ano	Montante (em euros)
A partir de 1 de outubro de 2021	10,40
2022	10,40
2023	10,45
2024	10,50

**ANEXO IV****Outras cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Valores
Cláusula 40.ª, número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	75 €
Refeição isolada	12,10 €
Dormida e pequeno-almoço	50,80 €
Cláusula 40.ª, número - Valor por Km	0,40 €
Cláusula 41.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	152,80 €

## ANEXO V

## Condições de referência do seguro de saúde\*

Assistência clínica em regime de Internamento	Capital seguro 25.000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1.000,00 €/ano
Franquias e co-pagamentos máximos	Internamento: 100€/sinistro Ambulatório: Co-pagamento: 15€/sinistro Franquia: 60€/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Doenças preexistentes ou afecções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</li> <li>b) Doenças infecto-contagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</li> <li>c) Quaisquer patologias resultantes, directa ou indirectamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</li> <li>d) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas Condições Particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;</li> <li>e) Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</li> <li>f) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer actos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, auto-infligidos ou resultantes de actos ilícitos praticados pela pessoa segura;</li> <li>g) Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</li> <li>h) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</li> <li>i) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</li> <li>j) Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correcção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</li> </ul>

- k) Tratamentos, cirurgia e outros actos destinados à correcção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;
  - l) Hemodiálise;
  - m) Transplantes de órgãos e suas implicações;
  - n) Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer actos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;
  - o) Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;
  - p) Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:
    - (i) prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;
    - (ii) participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos);
    - (iii) prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barrage/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade;
    - (iv) utilização de veículos motorizados de duas rodas;
    - (v) cataclismos da natureza, actos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas;
    - (vi) consequências da exposição a radiações.
  - q) Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;
  - r) Enfermagem privativa;
  - s) Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;
  - t) Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.
-

---

<b>Exclusões específicas da Cobertura de internamento</b>	<p>a) Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(i) Queratotomia radial;</li><li>(ii) Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com laser excimer/lasix);</li><li>(iii) Queratomieleusis por laser in situ;</li><li>(iv) Inserção de lentes fáquicas intraoculares.</li></ul> <p>b) Tratamento cirúrgico da roncopia;</p> <p>c) Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</p>
<b>Atos não cobertos</b>	<p>a) Medicamentos;</p> <p>b) Próteses e ortóteses não cirúrgicas;</p> <p>c) Parto;</p> <p>d) Exames gerais de saúde (Check-up).</p>
<b>Âmbito territorial</b>	<p>O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afecção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.</p>

---

### Notas Interpretativas:

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

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



## ANEXO VI

### Plano Individual de Reforma

1. Tendo em conta o disposto na cláusula 54.ª, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,6% aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2. O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente Anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3. O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO VII

**A - Tabela de correspondência entre as categorias do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019 e as categorias do presente AE**

<b>AE SU 2019</b> <i>(Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019)</i>			AE 2022-2024		
<b>Grupo Profissional</b>	<b>Categoria</b>	<b>Nível</b>	<b>Grupo Profissional</b>	<b>Categoria</b>	<b>Nível</b>
Gestão de Topo	Diretor	1	Gestão de Topo ou Gestão Direção (1)	Diretor Coordenador ou Diretor (1)	1 ou 2
Gestão Intermédia	Responsável Intermédia	2	Gestão Intermédia	Responsável Intermédia	3
Gestão Operacional	Gestor	3	Gestão Operacional	Gestor ou Gestor Técnico	4 ou 5
Técnicos	Técnico	4	Gestão Operacional ou Técnicos (2)	Gestor Técnico ou Técnico (2)	5 ou 6
Operacionais	Coordenador Operacional	5	Coordenação	Coordenador Operacional	7
Especialista		6	Operacionais	Especialista	8
Assistente		7	Operacionais	Assistente	9
Apoio	Auxiliar Geral	8	Apoio	Auxiliar Geral	10

(1) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

- a) É enquadrado no grupo de gestão de topo (com a categoria de diretor coordenador) o trabalhador que define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pela(s) direção(s) / unidade(s) / área(s) que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão, podendo integrar o Comité de Gestão Executiva.

- b) É enquadrado no grupo de gestão direção (com a categoria de diretor) o trabalhador que colabora na definição da estratégia, propõe e executa as políticas e objetivos operacionais, comerciais ou técnicos a alcançar pela(s) direções, unidade(s) / área(s) pelos quais é responsável, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo reportar a Diretor Coordenador ou à Administração.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

(2) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

- a) É enquadrado no grupo de gestão operacional (com a categoria de gestor técnico) o trabalhador que executa atividades de complexidade técnica, que envolvem competências específicas e elevada especialização, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo coordenar projetos e processos de relevância para atividade seguradora.
- b) É enquadrado no grupo de técnicos (com a categoria de técnico) o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, podendo executá-las com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ ou técnica específica.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

**B - Tabela de correspondência entre as categorias do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019 e as categorias do presente AE**

<b>ACT Generali PT</b> <i>Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de abril de 2019</i>		<b>AE 2022-2024</b>		
<b>Grupo Profissional</b>	<b>Categoria</b>	<b>Grupo Profissional</b>	<b>Categoria</b>	<b>Nível</b>
<b>Dirigente</b>	Diretor Geral	Gestão de Topo ou Gestão Direção (1)	Diretor Coordenador ou Diretor (1)	1 ou 2
	Diretor Coordenador			
<b>Gestor</b>	Gestor Técnico	Gestão Intermédia ou Gestão Operacional (2)	Responsável Intermédio ou Gestor ou Gestor Técnico (2)	3 ou 4 ou 5
	Gestor Comercial	Gestão Intermédia ou Gestão Operacional (2)	Responsável Intermédio ou Gestor ou Gestor Técnico (2)	3 ou 4 ou 5
	Gestor Operacional	Gestão Intermédia ou Gestão Operacional (2)	Responsável Intermédio ou Gestor ou Gestor Técnico (2)	3 ou 4 ou 5
<b>Técnicos</b>	Técnico	Técnico	Técnico	6
	Técnico Comercial	Técnico	Técnico	6
	Técnico Operacional	Técnico	Técnico	6
	Coordenador Operacional	Coordenação	Coordenador Operacional	7
<b>Operacionais</b>	Especialista Operacional	Operacionais	Especialista	8
	Assistente Operacional	Operacionais (3)	Especialista ou Assistente (3)	8 ou 9
<b>Apoio</b>	Auxiliar Geral	Apoio	Auxiliar Geral	10

(1) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

- a) É enquadrado no grupo de gestão de topo, com a categoria de diretor coordenador, o trabalhador que define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pela(s) direção(s) / unidade(s) / área(s) que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão, podendo integrar o Comité de Gestão Executiva.
- b) É enquadrado no grupo de gestão direção, com a categoria de diretor, o trabalhador que colabora na definição da estratégia, propõe e executa as políticas e objetivos operacionais, comerciais ou técnicos a alcançar pela(s) direção(s), unidade(s) / área(s) pelos quais é responsável, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo reportar a Diretor Coordenador ou à Administração.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

(2) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

- a) É enquadrado no grupo de gestão intermédia, com a categoria de responsável intermédio, o trabalhador que (i) implementa e executa as políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s) / área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo, em princípio, enquadrar equipas; e que (ii) reporta diretamente a um (ou mais) Diretor(es) ou Diretor Coordenador.
- b) É enquadrado no grupo de gestão operacional, com a categoria de gestor técnico, o trabalhador que assume e executa responsabilidade pela gestão de atividades técnicas e / ou comerciais, no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos da área ou unidade e/ou enquadrar equipas de trabalhadores.
- c) É enquadrado no grupo de gestão operacional, com a categoria de gestor, o trabalhador que executa atividades de complexidade técnica, que envolvem competências específicas e elevada especialização, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo coordenar projetos e processos de relevância para atividade seguradora.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

(3) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

- a) É enquadrado no grupo de operacionais, com a categoria de especialista, o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza operacional, comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.
- b) É enquadrado no grupo de operacionais, com a categoria de assistente, o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de menor complexidade, tendencialmente recorrentes, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

Publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 28/2/2022 e assinado em 20 de outubro de 2021

**Pelo STAS – Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora**

*Carlos Alberto Marques*, na qualidade de Presidente da Direção

*Mário José Rubio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 2.º Vice-Presidente da Direção

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de Vogal da Direção

*Cristina Isabel Fialho Manguito*, na qualidade de Vogal da Direção

*Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos*, na qualidade de Mandatário

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de Mandatária-Advogada

**Pela GENERALI SEGUROS, S.A.**

*Pedro Luís Francisco Carvalho*, na qualidade de Mandatário

*Ana Rita de Paulo Martins Campos Loução*, na qualidade de Mandatária

*Ana Paula de Jesus dos Santos Almeida*, na qualidade de Mandatária



**...sabia que?**  
Se for sindicalizado no STAS



...tem acesso  
ao sistema de saúde  
do SAMS?



...e pode beneficiar  
de descontos em  
diversas empresas



...e que os seus  
filhos têm acesso  
a campos de férias

**...e ainda?**  
Se for sindicalizado no STAS



...tem acesso  
a apoio jurídico  
gratuito



...e pode beneficiar  
de um Fundo  
de Apoio Social



...e que os seus filhos beneficiam  
de descontos em diversas  
instituições de ensino



[www.stas.pt](http://www.stas.pt)

**Contactos:**

Lisboa  
Avenida Almirante Reis, 133 – 5.º andar  
1150-015 Lisboa  
[stas@stas.pt](mailto:stas@stas.pt)  
211 383 593

Évora  
Praça do Giraldo, 26 1.º Esquerdo  
7000-508 Évora  
[stas@stas.pt](mailto:stas@stas.pt)  
266 704 443

Açores  
Rua Dr. Álvaro Ataíde, 6 – São Pedro  
9500-700 Ponta Delgada  
[stas.acores@sapo.pt](mailto:stas.acores@sapo.pt)  
296 286 431