

SINAPSA

SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS
DE SEGUROS E AFINS

AE
GENERALI

GENERALI SEGUROS, S.A.

ÍNDICE

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cl^a 1.^a - Âmbito territorial	1
Cl^a 2.^a - Âmbito pessoal	1
Cl^a 3.^a - Vigência	1

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cl^a 4.^a - Classificação profissional	3
Cl^a 5.^a - Avaliação de desempenho	3
Cl^a 6.^a - Estágios de ingresso	5
Cl^a 7.^a - Promoções e progressão salarial	5
Cl^a 8.^a - Princípios gerais da formação profissional	7

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cl^a 9.^a - Mobilidade geográfica	9
Cl^a 10.^a - Mobilidade funcional	10
Cl^a 11.^a - Interinidade de funções	11
Cl^a 12.^a - Transferência por motivo de saúde	11
Cl^a 13.^a - Regimes de teletrabalho	12
Cl^a 14.^a - Teletrabalho em regime fixo	13
Cl^a 15.^a - Comissão de serviço	14
Cl^a 16.^a - Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores	14

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cl^a 17.^a - Duração do trabalho e organização dos horários	15
Cl^a 18.^a - Isenção de horário de trabalho	17
Cl^a 19.^a - Tolerância de ponto	17
Cl^a 20.^a - Trabalho suplementar	17
Cl^a 21.^a - Trabalho por turnos	18
Cl^a 22.^a - Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral	19

Cl^a 23.^a - Transformação digital	19
Cl^a 24.^a - Uso da inteligência artificial nas relações laborais	20

CAPÍTULO V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cl^a 25.^a - Duração das férias	20
Cl^a 26.^a - Faltas	21
Cl^a 27.^a - Interrupção do período de férias	22
Cl^a 28.^a - Feriados	22
Cl^a 29.^a - Dispensas no Natal e Páscoa	23
Cl^a 30.^a - Ausência por aplicação de medida de coação penal	23
Cl^a 31.^a - Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal	24

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cl^a 32.^a - Princípios gerais	25
Cl^a 33.^a - Comissão de segurança e saúde no trabalho	25
Cl^a 34.^a - Medicina no trabalho	26

CAPÍTULO VII

Actividade sindical

Cl^a 35.^a - Actividade sindical	26
Cl^a 36.^a - Trabalhadores dirigentes sindicais	28
Cl^a 37.^a - Quotização sindical	28

CAPÍTULO VIII

Retribuição, seguros e outros abonos

Cl^a 38.^a - Classificação da retribuição	28
Cl^a 39.^a - Subsídio de refeição	29
Cl^a 40.^a - Subsídio de férias	30
Cl^a 41.^a - Subsídio de Natal	30
Cl^a 42.^a - Retribuição por isenção do horário de trabalho	30
Cl^a 43.^a - Retribuição por trabalho suplementar	31
Cl^a 44.^a - Pagamento de despesas de serviço em Portugal	31

Cl^a 45.^a - Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro	32
Cl^a 46.^a - Prémio de carreira na empresa	32
Cl^a 47.^a - Opção por dias de licença com retribuição	33
Cl^a 48.^a - Majoração do prémio de carreira e dos dias de licença com retribuição	34
Cl^a 49.^a - Pressupostos do prémio de carreira e dos dias de licença com retribuição	34
Cl^a 50.^a - Complemento do subsídio por doença	35
Cl^a 51.^a - Devolução de adiamentos por conta de prestações da Segurança Social	36
Cl^a 52.^a - Seguro de saúde	36
Cl^a 53.^a - Seguro de vida	37
Cl^a 54.^a - Indemnização por factos ocorridos em serviço	37
Cl^a 55.^a - Condições nos seguros próprios	37
Cl^a 56.^a - Quebras de caixa	38
Cl^a 57.^a - Apoio infantil e escolar	38

CAPÍTULO IX

Plano individual de reforma

Cl^a 58.^a - Plano individual de reforma	39
Cl^a 59.^a - Início da contribuições	40

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cl^a 60.^a - Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador	40
Cl^a 61.^a - Reclassificação profissional	40
Cl^a 62.^a - Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018	41
Cl^a 63.^a - Comissão paritária	41
Cl^a 64.^a - Produção de efeitos da tabela salarial, do subsídio de refeição e prémio de carreira	42
Cl^a 65.^a - Anteriores suplementos de retribuição e prémios de antiguidade	42
Cl^a 66.^a - Anterior prémio de permanência previsto no ACT publicado no BTE, n.º 13, de 8 de abril de 2019	43
Cl^a 67.^a - Anterior prémio de carreira previsto no BTE, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019	44

Cl^a 68.^a - Plano individual de reforma previsto no ACT publicado no BTE, n.º 13, de 8 de abril de 2019	44
Cl^a 69.^a - Prémio extraordinário	45
Cl^a 70.^a - Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior	46
Cl^a 71.^a - Políticas internas mais favoráveis	46
Cl^a 72.^a - Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados	46
Cl^a 73.^a - Linguagem inclusiva	46
Cl^a 74.^a - Normativos internos	46

CAPÍTULO XI

Disposições transitórias para os trabalhadores da Generali Seguros y Resseguros, SA - Sucursal em Portugal

Cl^a 75.^a - Aplicação do presente AE e Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior	47
Cl^a 76.^a - Avaliação do desempenho referente ao ano de 2024	47
Cl^a 77.^a - Tempo de permanência na função para efeitos de progressão	48
Cl^a 78.^a - Apoio infantil e escolar	48
Cl^a 79.^a - Transição do prémio de permanência previsto no ACT publicado no BTE, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, para o regime do prémio de carreira do AE Generali	48
Cl^a 80.^a - Prémio de antiguidade previsto no ACT publicado no BTE, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, e vencido a 31 de dezembro de 2016 - SINAPSA	49
Cl^a 81.^a - Prémio de antiguidade previsto no ACT publicado no BTE, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual Cláusula 55. ^a	50
Cl^a 82.^a - Anteriores suplementos de ordenado previsto no ACT publicado no BTE, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual - Cláusula 56. ^a	50
Cl^a 83.^a - Plano individual de reforma	50
Cl^a 84.^a - Seguros de saúde e de vida	50

ANEXO I

Convenção de arbitragem	51
-------------------------	----

ANEXO II

Grupos funcionais, categorias e enquadramento salarial	53
--	----

ANEXO III

Tabela salarial, subsídio de refeição e apoio infantil escolar	54
--	----

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária	55
--	----

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde	55
--	----

ANEXO VI

Plano individual de reforma	57
-----------------------------	----

ANEXO VII

A - Tabela de correspondência entre as categorias do AE publicado no BTE, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019 e as categorias do presente AE	58
B - Tabela de correspondência entre categorias do ACT, publicado no BTE, n.º 9, de 8 de março de 2023 e as categorias do presente AE	59
C - Tabela de correspondência entre categorias do ACT, publicado no BTE, n.º 9, de 8 de março de 2023 e as categorias do presente AE	60

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

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

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

Clausula 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 e no Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), adiante designados por "Sindicatos", 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 1315 trabalhadores.

Cláusula 3.^a **(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 excepção 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 global escrita, devidamente fundamentada.

- 4.** A mera proposta de revisão do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente AE, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial escrita, devidamente fundamentada.
- 5.** 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.
- 6.** 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.
- 7.** 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.
- 8.** O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder 18 meses.
- 9.** 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.ª;
 - b) Duração e organização dos horários - Cláusula 17.ª;
 - c) Trabalho por turnos - Cláusula 21.ª;
 - d) Duração das férias - Cláusula 25.ª;
 - e) Dispensas no Natal e Páscoa (ou outras) - Cláusula 29.ª;
 - f) Subsídio de refeição - Cláusula 39.ª;

- g) Retribuição por isenção de horário de trabalho – Cláusula 42.ª;
- h) Prémio de carreira e dias de licença com retribuição - Cláusulas 46.ª a 48.ª;
- i) Complemento do subsídio por doença - Cláusula 50.ª;
- j) Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 52.ª e 53.ª;
- k) Apoio infantil e escolar - Cláusula 57.ª;
- l) Plano Individual de Reforma - Cláusulas 58.ª e 59.ª

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.ª

(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, nunca podendo ser de valor inferior ao 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.ª

(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 respectivos 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 número 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.

- 9.** Quando os prazos previstos na presente cláusula se iniciarem ou terminarem num dia não útil, transfere-se o seu início ou o seu fim para o primeiro dia útil seguinte.
- 10.** Nas situações de ausência decorrentes de gozo de licença parental, de doença, de acidente de trabalho e de assistência a filhos até aos 12 anos ou com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a avaliação de desempenho será efetuada com base no período de exercício efetivo de funções, desde que este seja igual ou superior a 120 dias no ano civil em causa. Se nessas situações o período de exercício efetivo de funções for inferior a 120 dias no ano civil em causa, aplicar-se-á o regime da cláusula 7.ª, números 6 e 7.

Cláusula 6.ª

(Estágios de ingresso)

- 1.** O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.
- 2.** O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente 80% do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam e nunca inferior à remuneração mínima mensal prevista no Anexo III para o nível salarial 10.
- 3.** O trabalhador que, nos seis 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 três anos, não poderá ser abrangido pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 7ª

(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 nos números dois e três anteriores 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 nos números dois e três, contagem essa que se suspende nesses anos
- 6.** Nos anos em que o trabalhador não beneficie de avaliação, em virtude de inexistência de efetividade de funções de, pelo menos 120 dias no ano civil em causa, essa ausência de avaliação não prejudicará a progressão do trabalhador, cumpridos que estejam os demais requisitos previstos nos números anteriores, salvo o previsto no número seguinte.
- 7.** Em cada ciclo de progressão, o trabalhador apenas poderá beneficiar do regime previsto no número anterior num único ano, pelo que, havendo outros anos sem avaliação por falta de efetividade mínima de funções de 120 dias, esses anos não serão considerados para a contagem dos períodos referidos nos números dois e três, contagem essa que se suspende nesses anos.
- 8.** 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 poderão ser 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.

9. Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo obrigatório previsto para o grau para o qual o trabalhador progride, em percentual superior a 10% (margem livre superior a 10%), os aumentos decorrentes da presente cláusula poderão ser 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.
10. Para efeitos dos números anteriores, não poderão ser absorvidas as componentes retributivas cujo pagamento decorra obrigatoriamente deste AE.

Cláusula 8ª

(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 aspecto 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.ª

(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 exigir, 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 carácter 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 à 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 respectivos delegados sindicais, relativamente a trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 11.ª

(Interinidade de funções)

- 1.** Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar 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 14.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.
 - d) Os normativos internos a instituir na empresa sobre esta matéria, serão obrigatoriamente dados a conhecer aos sindicatos outorgantes, antes da respetiva entrada em vigor.

4. Relativamente ao trabalhador em regime de teletrabalho, considera-se, para efeitos de trabalho presencial, local de trabalho as instalações físicas da empresa mencionadas no seu contrato como sendo o local de trabalho na empresa ou, no omissivo, as instalações físicas da empresa em que o mesmo presta funções quando as exerce de forma presencial ou, se não aplicável, aquelas em que exercia funções presenciais antes da passagem a regime de teletrabalho ou, se não aplicável, as instalações físicas da unidade em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 14.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. O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.
5. Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 30 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.
6. Sendo o acordo de teletrabalho de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

7. Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.
8. O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra.

Cláusula 15.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 16.ª

(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 17.^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.ª a 6.ª 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 carácter 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 18.^a

(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 42.^a.

Cláusula 19.^a

(Tolerância de ponto)

- 1.** A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.
- 2.** A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.
- 3.** O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível ou integrados em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 20.^a

(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 100 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.
- 3.** O trabalho suplementar é remunerado nos termos previstos na cláusula 43.^a.

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 21.ª
(Trabalho por turnos)

1. A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.
2. As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.
3. 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 22ª

(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 funcionamento 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.

Cláusula 23ª

(Transformação digital)

1. Nos processos de transformação digital, a empresa informará os sindicatos subscritores sobre as mudanças tecnológicas que se venham a produzir nas mesmas, quando estas se apresentem como relevantes e possam ter consequências significativas no nível de emprego e ou implicar mudanças substanciais nas condições laborais.
2. A empresa, quando inicie processos desta natureza, definirá, no âmbito dos seus deveres legais de formação profissional, ações formativas específicas

dirigidas aos trabalhadores afetados, procurando dotá-los das competências necessárias para enfrentar a transformação digital.

Cláusula 24.ª

(Uso da inteligência artificial nas relações laborais)

- 1.** As partes reconhecem as vantagens do uso responsável da inteligência artificial, no que pode proporcionar de trabalhos mais qualificados e melhores condições de trabalho, assim como no facilitar da atividade diária das empresas e dos trabalhadores, tendo como referência a legislação portuguesa e comunitária sobre esta matéria.
- 2.** A empresa informará os trabalhadores, quando decisões de gestão dos recursos humanos e /ou relações laborais, que se baseiem exclusivamente em modelos digitais sem intervenção humana, forem utilizadas, identificando a tecnologia utilizada.
- 3.** A matéria prevista nesta cláusula pode ser regulamentada em normativo interno.

CAPÍTULO V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 25.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 subsequente, 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 26.^a
(Faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e, bem assim, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;
 - c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;
 - d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
 - e) As motivadas por luto gestacional, nos termos da lei;
 - f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível, a filho, neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - g) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - j) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei;

- k) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
- l) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;
- m) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- n) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- o) As demais que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 27.ª

(Interrupção do período de férias)

- 1.** O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.
- 2.** Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.
- 3.** As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 28.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 29.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 30.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 31.ª

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

1. Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:
 - a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;
 - b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;
 - c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
 - d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;
 - e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.
2. O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de 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 respectiva atribuição.

CAPÍTULO VI **Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 32.^a **(Princípios gerais)**

- 1.** Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a 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 anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.
- 6.** Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador.

Cláusula 33.^a **(Comissão de segurança e saúde no trabalho)**

- 1.** 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 34.^a
(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
Actividade sindical
Cláusula 35.^a
(Actividade 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 respectivo 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 respectivos 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) Distribuir e afixar em local disponibilizado para o efeito, fisicamente e no portal interno da empresa, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;
- 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 36.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

- 1.** Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste 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 37.^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 respectivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VIII

Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 38.^a

(Classificação da retribuição)

- 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 39.ª

(Subsídio de refeição)

1. A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.
2. Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 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 17.ª, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 40.^a
(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 25.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 41.^a
(Subsídio de Natal)

1. O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a 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 42.^a
(Retribuição por isenção do 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 43.ª

(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 partir das 100 horas anuais, o valor referido em cada uma das alíneas anteriores será acrescido de 25 %.
3. A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante a redução equivalente do tempo de trabalho ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.
4. O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
5. O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empresa ou, na sua falta, pela empresa.

Cláusula 44.ª

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

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

2. As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.
3. O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores 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 45.ª

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1. Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.
2. Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.
3. Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 46.ª

(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 prêmio 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 prêmio pecuniário previsto nos números anteriores, de 3 dias de licença com retribuição por ano.

Cláusula 47.ª

(Opção por dias de licença com retribuição)

1. Em alternativa ao pagamento do prêmio de carreira nos termos previstos nos números 1 e 3 da cláusula 46.ª, 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 número 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 prêmio referido na cláusula 46.ª, 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 48.^a

(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 46.^a e 47.^a, 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 49.^a

(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 46.^a e 47.^a, 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 46.^a e 47.^a, 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 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 50.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 51.^a

(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 52.^a

(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 53.^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 54.^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 55.^a
(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 56.ª

(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 57.ª

(Apoio infantil e escolar)

1. Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, 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 constante no anexo III-C sendo atribuído enquanto o educando se encontrar matriculado nos estabelecimentos de ensino acima referidos e até perfazer 25 anos de idade.

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. Nas situações de filho com transtorno espectro autista, esquizofrenia, transtorno bipolar, síndrome de *Down/Trissomia 21*, que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação, a comparticipação nas despesas tem o valor anual de 200,00 €, até aos 25 anos de idade do filho, não sendo cumulativo com os apoios indicados nos números anteriores.
5. 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.
6. 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.
7. 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 58.ª

(Plano individual de reforma)

1. Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, 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 59.ª

(Início das contribuições)

A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do 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 60.ª

(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

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

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa recair prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 61.ª

(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.ª 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 62.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 63.ª

(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 64.ª

(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 46.ª e 47.ª do presente AE apenas entrarão em vigor a 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 65.ª

(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 42.ª, mas nesse caso a respetiva 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 66.^a

(Anterior prémio de permanência previsto no ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de abril de 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 8 de abril de 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 números 3, 6 e 7 da cláusula 46.^a, em conjugação com o número 3 da cláusula 63.^a do acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de abril de 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 46.^a a 49.^a do presente AE.
- 6.** Quanto aos trabalhadores que, a partir de 2019, transitoriamente, após a entrada em vigor do ACT indicado no número 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 67.ª

(Anterior prémio de carreira previsto no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5 de 8 de fevereiro de 2019)

Os trabalhadores que, na data de entrada em vigor do presente AE, já estivessem abrangidos pelo regime do número 3 da cláusula 42.ª do AE publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, beneficiarão, nesse mesmo ano, das novas condições previstas neste AE, podendo exercer a opção a que se refere a cláusula 47.ª, número 1, alínea e), no prazo de 30 dias contados da data de entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 68.ª

(Plano Individual de Reforma previsto no acordo colectivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de abril de 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 8 de abril de 2019 e que, à data da publicação deste AE beneficiavam do regime de contribuições a 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 69.^a
(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 500,00 € 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 500,00 € 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 72.^a.

Cláusula 70.^a

(Cessação de efeitos da regulamentação colectiva 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 71.^a

(Políticas internas mais favoráveis)

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

Cláusula 72.^a

(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 73.^a

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste AE se utilizem as expressões «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais

Cláusula 74.^a

(Normativos internos)

A empresa deve consultar as associações sindicais outorgantes quanto à definição ou alteração de conteúdo dos normativos internos a que o presente AE faz expressa referência, os quais emitirão parecer prévio à respetiva entrada em vigor.

CAPÍTULO XI

Disposições transitórias especiais para os trabalhadores da Generali Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal Cláusula 75.^a

(Aplicação do presente AE e Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)

- 1.** Os trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal ficam imediatamente abrangidos pelo presente AE a partir da data-efeito da fusão daquela entidade na Generali Seguros, S.A., nos termos e por efeito do artigo 498.º, número 1, in fine, do Código do Trabalho, vicissitude que se prevê vir a ocorrer em 2025.
- 2.** Se, por qualquer motivo a data-efeito da fusão não ocorrer em 2025, as disposições transitórias previstas no presente capítulo não serão aplicadas, devendo ser, por acordo das partes, revistas em conformidade.
- 3.** Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados no presente AE, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriormente aplicáveis aos trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal cessam na data-efeito da fusão prevista no número anterior.
- 4.** Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal à data em que o presente AE se lhes torne aplicável.

Cláusula 76.^a

(Avaliação do desempenho referente ao ano de 2024)

- 1.** A avaliação de desempenho efetuada em 2025, tendo por referência o desempenho no ano de 2024, dos trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal, será ainda efetuada em cumprimento dos critérios de avaliação previstos no ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, e das regras e normativos que vinham vigorando nesta sucursal.
- 2.** As avaliações subsequentes à indicada no número anterior, incluindo a avaliação referente a 2025, será efetuada de acordo com o regime do presente AE e das regras e normativos vigentes na Generali Seguros, SA.

Cláusula 77.ª

(Tempo de permanência na função para efeitos de progressão)

1. Os trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal beneficiarão do regime de promoções e progressões previsto na cláusula 7.ª do presente AE imediatamente após a data-efeito da fusão referida na cláusula 75.ª, beneficiando do tempo de permanência pretérito nessa sucursal na função que os enquadre na categoria e grau elegível para a progressão, mas com um tempo de espera mínimo indicado no número seguinte.
2. A promoção e progressão salarial dos trabalhadores referidos no número anterior, com base no regime da cláusula 7.ª do presente AE, ocorrerá a partir de 1 de janeiro de 2026.

Cláusula 78.ª

(Apoio infantil e escolar)

1. Os trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal beneficiarão do apoio infantil e escolar nos termos do presente AE a partir de 1 de agosto de 2025, não podendo, para o mesmo período haver duplicação, com idêntico benefício emergente do regime do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, ou de qualquer outro vigente na sucursal.

Cláusula 79.ª

(Transição do prémio de permanência previsto no ACT publicado no BTE, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, para o regime do prémio de carreira do AE Generali)

1. Aos trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal que, antes de lhes ser aplicado o presente AE, se encontravam abrangidos pelo ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, e 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 e calculada proporcionalmente desde a data em que se iniciou a contagem do último ciclo de cinco anos de permanência e a data-efeito da fusão legal da Generali Seguros Y

Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal na Generali Seguros, SA e será pago até ao termo do terceiro mês subsequente àquele em que ocorrer a data-efeito da referida fusão.

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 da compensação extraordinária prevista na presente cláusula são as constantes do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, designadamente na cláusula 44.ª deste IRCT.
5. A partir da data-efeito da fusão legal da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal na Generali Seguros, SA os trabalhadores oriundos desta sucursal passarão a estar abrangidos pelo regime de prémio de permanência do presente AE, iniciando-se a contagem da sua carreira, para este efeito, nessa data.
6. Relativamente aos trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal que, na data-efeito da fusão legal dessa sucursal na Generali Seguros, SA estiverem a beneficiar, em alternativa ao prémio pecuniário de permanência, de dias de licença com retribuição, manterão o gozo desses dias até 31 de dezembro de 2025, beneficiando a partir de 1 de janeiro de 2026, do regime do presente AE.
7. Em alternativa ao previsto no número anterior, e desde que o comuniquem por escrito até 31 de dezembro de 2025, poderão aqueles trabalhadores manter o regime de dias de licença com retribuição previsto ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, até 31 de dezembro de 2026.

Cláusula 80.ª

(Prémio de antiguidade previsto no ACT publicado no BTE, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, e vencido a 31 de dezembro de 2016 - SINAPSA)

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, auferidos pelos trabalhadores filiados no SINAPSA, 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 81.ª

(Prémio de antiguidade previsto no ACT publicado no BTE, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual - Cláusula 55.ª)

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

Cláusula 82.ª

(Anteriores suplementos de ordenado previsto no ACT publicado no BTE, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual - Cláusula 56.ª)

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

Cláusula 83.ª

(Plano individual de reforma)

- 1.** As contribuições para o Plano Individual de Reforma previsto no ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, serão mantidas nos termos previstos nesse ACT, até à data-efeito da fusão legal da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal na Generali Seguros, SA.
- 2.** A partir da data-efeito da fusão legal da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal na Generali Seguros, SA os trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal passarão a estar abrangidos pelo regime do Plano Individual de Reforma do presente AE, passando a beneficiar do percentual de contribuição previsto no anexo VI,

com referência à retribuição base anual proporcional à vigência do contrato a partir dessa data.

Cláusula 84.^a

(Seguros de saúde e de vida)

Os trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal manter-se-ão abrangidos pelas mesmas apólices de seguro de saúde e vida até 31 de dezembro de 2025, migrando para as apólices previstas no presente AE a partir de 1 de janeiro de 2026.

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.^a 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:
 - a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pela empresa e pelos sindicatos outorgantes do acordo de empresa;
 - b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;
 - c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.
- 6.** A 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	Descrição	Funções (Exemplificativo)
Gestão de topo	Director coordenador	1	I	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.	Director executivo (CEO, CINSO, CFO, COO, CSO)
Gestão direcção	Director	2	I	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.	Responsável de direcção sinistros grandes client. e corretores comercial financeira/planeamento recursos humanos
Gestão intermédia	Responsável intermédio	3	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.	Responsável função atuarial de unidade automóvel . sinistros contencioso de unidade corretores
Gestão operacional	Gestor	4	II	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.	Coordenador de zona Responsável sector/área de sinistros de unidade ramos pessoais
	Gestor	4	I		
	Gestor técnico	5	II	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.	Coordenador de empresas Gestor projectos organização e transformação
	Gestor técnico	5	I		
Técnico	Técnico	6	IV	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.	Dinamizador vida. Auditor interno Técnico de atuariado de formação de sistemas
	Técnico	6	III		
	Técnico	6	II		
	Técnico	6	I		
Coordenação	Coordenador operacional	7	II	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.	Responsável núcleo de sinistros. Chefes de equipas.
	Coordenador operacional	7	I		
Operacionais	Especialista	8	III	Executa atividades predominantemente de natureza operacional, comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	Gestor comercial produção sinistros Operacional - gestão de fornecedores e reporting.
	Especialista	8	II		
	Especialista	8	I		
Operacionais	Assistente	9	III	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.	Assistente administrativo jurídico
	Assistente	9	II		
	Assistente	9	I		
Apoio	Auxiliar geral	10	I	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.	Auxiliar administrativo

ANEXO III

Tabela salarial, subsídio de refeição e apoio infantil e escolar

A - Tabela salarial

	Nível	Grau	2025	2026	2027
Director coordenador	1	I	2.364,79 €	Aumento dos valores mínimos previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o índice de preços no consumidor sem habitação registado no ano de 2025 e publicado pelo INE, majorado em 0,2%, garantindo-se para o nível 10 um aumento mínimo de mínimo de 50,00€.	Aumento dos valores mínimos previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o índice de preços no consumidor sem habitação registado no ano de 2026 e publicado pelo INE, majorado em 0,25%, garantindo-se para o nível 10 um aumento mínimo de mínimo de 50,00€.
Director	2	I	2.230,80 €		
Responsável intermédio	3	I	2.119,40 €		
Gestor	4	II	1.914,83 €		
		I	1.746,85 €		
Gestor técnico	5	II	1.914,83 €		
		I	1.746,85 €		
Técnico	6	IV	1.570,23 €		
		III	1.427,50 €		
		II	1.299,88 €		
		I	1.175,37 €		
Coordenador operacional	7	II	1.391,72 €		
		I	1.325,50 €		
Especialista	8	III	1.332,77 €		
		II	1.216,71 €		
		I	1.100,70 €		
Assistente	9	III	1.203,18 €		
		II	1.099,01 €		
		I	1.018,50 €		
Auxiliar geral	10	I	930,00 €		

B - Subsídio de refeição (cláusula 39.ª)

Ano	Valores
2025	12,50 €
2026	12,75 €
2027	13,00 €

C - Apoio infantil e escolar (cláusula 57.ª, N.º 2)

Ano	Valores
2025	130,00 €
2026	135,00 €
2027	140,00 €

ANEXO IV
Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas		Valores
Cláusula 44.ª, n.º 2	Valor das despesas de serviço em Portugal:	
	Por diária completa	82,70 €
	Refeição isolada	13,30 €
	Dormida e pequeno-almoço	56,00 €
Cláusula 44.ª, n.º 5	Km em automóvel ligeiro próprio	0,40 €
Cláusula 45.ª	Diária das despesas de serviço no estrangeiro	168,50 €

ANEXO V
Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime internamento	Capital seguro 35.000,00 €/ano
Assistência clínica em regime ambulatório	Capital seguro 1.500,00 €/ano
Franquia e co-pagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Ambulatório: Co-pagamento: 20,00 €/sinistro Franquia: 55,00 €/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<p>Doenças preexistentes ou afecções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</p> <p>Doenças infecto-contagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p>Quaisquer patologias resultantes, directa ou indirectamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p>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;</p> <p>Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p>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;</p> <p>Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p>Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p>Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p>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;</p> <p>Tratamentos, cirurgia e outros actos destinados à correcção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p> <p>Hemodiálise;</p> <p>Transplantes de órgãos e suas implicações;</p>

Exclusões gerais	<p>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;</p> <p>Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p>Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <p>Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</p> <p>Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos);</p> <p>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;</p> <p>Utilização de veículos motorizados de duas rodas;</p> <p>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;</p> <p>Consequências da exposição a radiações.</p> <p>Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;</p> <p>Enfermagem privativa;</p> <p>Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;</p> <p>Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.</p>
Exclusões específicas da cobertura de internamento	<p>Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:</p> <p>Queratotomia radial;</p> <p>Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com laser excíter/lasix);</p> <p>Queratomieleusis por laser in situ;</p> <p>Inserção de lentes fáquicas intraoculares.</p> <p>Tratamento cirúrgico da roncopia;</p> <p>Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</p>
Actos não cobertos	<p>Medicamentos;</p> <p>Próteses e ortóteses não cirúrgicas;</p> <p>Parto;</p> <p>Exames gerais de saúde (check-up).</p>
Âmbito territorial	<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 58.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, salvo se a cessação ocorrer por mútuo acordo ou por iniciativa da empresa por razões objectivas, caso em que o trabalhador terá direito a 100% desse valor
- 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 número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9. Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte a 100% 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

AE SU 2019 (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5 de 8 de fevereiro de 2019)			AE 2022 - 2024		
Grupo profissional	Categoria	Nível	Grupo profissional	Categoria	Nível
Gestão de topo	Director	1	Gestão de topo ou gestão direcção (1)	Director coordenador ou director (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) 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, 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 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 9, de 8 de março de 2023 e as categorias do presente AE

ACT Geral Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2023			AE Generali		
Grupo profissional	Categoria	Nível	Grupo profissional	Categoria	Nível
Dirigente	Director	A	Gestão de topo ou gestão direcção (1)	Director coordenador ou director (1)	1 ou 2
Gestor	Gestor comercial	B	Gestão intermédia ou gestão operacional (2)	Responsável intermédio ou gestor ou gestor técnico (2)	3 ou 4 ou 5
	Gestor técnico				
	Gestor operacional				
Técnico	Técnico	C	Técnico	Técnico	6
Operacional	Coordenador operacional	D	Coordenação	Coordenador operacional	7
	Especialista operacional	E1	Operacionais	Especialista	8
		E2			
	Assistente operacional	F1	Operacionais	Assistente	9
F2					
Apoio	Auxiliar geral	G	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:
- 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;
 - 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.
 - É enquadrado no grupo de gestão operacional, com a categoria de gestor, 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.

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.

C - Tabela de correspondência entre as categorias do ACT, publicado no Boletim do trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2023 e as categorias do presente AE

ACT Geral Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9. de 8 de março de 2023			AE Generali		
Grupo profissional	Categoria	Nível	Grupo profissional	Categoria	Nível
Dirigente	Director	A	Gestão de topo ou gestão direcção (1)	Director coordenador ou director (1)	1 ou 2
Gestor	Gestor comercial	B	Gestão intermédia ou gestão operacional (2)	Responsável intermédio ou gestor ou gestor técnico (2)	3 ou 4 ou 5
	Gestor técnico				
	Gestor operacional				
Técnico	Técnico	C	Técnico	Técnico	6
Operacional	Coordenador operacional	D	Coordenação	Coordenador operacional	7
	Especialista operacional	E1	Operacionais	Especialista	8
		E2			
	Assistente operacional	F1	Operacionais	Assistente	9
F2					
Apoio	Auxiliar geral	G	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:
- 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) 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, podendo integrar o comité de gestão executiva.
 - É enquadrado no grupo de gestão direcção (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 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.
 - b) 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.
 - c) É enquadrado no grupo de gestão operacional, com a categoria de gestor, 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.

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.

JUNTOS SOMOS+ FORTES!

SINDICALIZA-TE NO SINAPSA!

PORTO

Rua do Breiner, 259 - 1.º

4050-126 Porto

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

E. geral@sinapsa.pt

LISBOA

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

1170-097 Lisboa

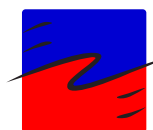
T. 218 861 024 **M.** 917 562 454

E. lisboa@sinapsa.pt

W. www.sinapsa.pt

f SINAPSA Sindicato Seguros

☎ WhatsApp 917 562 454



SINAPSA

SINDICATO NACIONAL
DOS PROFISSIONAIS
DE SEGUROS E AFINS