PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a AWP P&C, SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA

CAPÍTULO I

Vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito pessoal e geográfico)

1- O presente acordo de empresa (adiante designada de «AE») obriga, por um lado, a «AWP P&C, SA - Sucursal em Portugal» e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representado pelo «SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins», doravante designado de sindicato subscritor.

2- A empresa subscritora do presente AE, com um universo de 20 trabalhadores, desenvolve a sua atividade principal em seguros dos ramos «não vida».

3- O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da empresa subscritora sita em território nacional.

4- O presente AE aplica-se aos trabalhadores vinculados na empresa subscritora, mesmo que em regime de pluralidade de empregadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

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

2- A tabela salarial, o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, pelo período para eles expressamente acordado.

3- A denúncia do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao seu termo de vigência inicial ou da sua renovação, acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada e devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

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

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

a) Promoções e progressões salariais - Cláusula 6.ª;

b) Duração do trabalho - Cláusula 9.ª

c) Duração das férias - Cláusula 21.ª;

d) Dispensas no Natal e na Páscoa - Cláusula 24.ª;

e) Subsídio de refeição - Cláusula 27.ª;

f) Prémio de permanência - Cláusula 33.ª;

g) Apoio escolar e pré-escolar - Cláusula 35.ª;
h) Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 40.ª e 41.ª;
i) Plano individual de reforma - Cláusula 43.ª;

6- 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 uma proposta negocial.

CAPÍTULO II

Desenvolvimento profissional

Cláusula 3.ª

(Classificação profissional)

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

2- Na organização interna dos recursos humanos, o empregador adotará como referência as categorias e subcategorias profissionais constantes no anexo II, bem como os respetivos grupos salariais a que pertencem.

3- O empregador pode atribuir designações de subcategorias diferentes das previstas neste AE e pode criar novas subcategorias desde que, em qualquer caso, seja formalmente estabelecida a equivalência dessa designação ou nova subcategoria a uma das previstas.

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

5- Sempre que a tabela salarial do anexo IV seja revista, a retribuição base mensal do trabalhador será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e subcategoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda.

6- As remunerações (margens livres) para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas para efeito de aumentos salariais futuros, salvo menção em contrário no presente AE e respetivos anexos.

Cláusula 4.ª

(Avaliação de desempenho profissional)

1- O empregador deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:
a) Conhecimento prévio do trabalhador do modelo de avaliação e dos respetivos critérios subjacentes;
b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação, a definir pelo empregador, com a criação, designadamente, de uma comissão de recurso definida por este, composta por 3 elementos, de categoria e subcategoria de nível igual ou superior à do avaliado, que deliberará por maioria.

3- O trabalhador que não concorde com o resultado da sua avaliação pode dela reclamar para a comissão de recurso, mediante exposição escrita e fundamentada onde constem os factos essenciais que constituem a causa da sua reclamação e onde, a final, formule um pedido ou especifique qual a classificação que pretende lhe seja atribuída, podendo juntar prova documental se assim entender.

4- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo máximo de 30 dias, a contar desde o dia seguinte à tomada de conhecimento pelo trabalhador da avaliação, e a comissão de recurso decidirá em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 90 dias, a contar da data de submissão da reclamação pelo trabalhador, sob pena desta ser considerada deferida tacitamente.

5- Quando os prazos previstos no número anterior se iniciarem ou terminarem em dia não útil, transfere-se o seu início ou o seu fim, para o primeiro dia útil seguinte.

6- A comissão de recurso prevista na alínea *b)* do número 2 integrará um representante do trabalhador, designado por este, desde que pertença aos quadros da empresa.

7- Na eventualidade de o trabalhador não designar o representante a que se refere o número anterior a comissão de recurso será ainda assim constituída, sendo todos os respetivos elementos designados pelo empregador.

8- O avaliador e o trabalhador podem ser ouvidos pela comissão, caso esta assim entenda.

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

Cláusula 5.ª

(Estágios de ingresso)

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

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio será o correspondente a 75 % do previsto no anexo IV (Tabela salarial) para a categoria e subcategoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior ao valor da Remuneração Mínima Mensal Garantida.

3- Os trabalhadores que já tenham executado funções da categoria e subcategoria profissional a que se candidatam, por um período seguido ou interpolado não inferior a três dos últimos 6 anos, em empresa autorizada a exercer em Portugal atividade seguradora, não serão abrangidos pelo regime constante nos números anteriores, desde que tenham dado conhecimento ao empregador contratante, até à data da formalização do contrato de trabalho, através de meio escrito, daquela sua anterior vinculação e experiência profissional.

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

Cláusula 6.ª

(Promoções e progressões salariais)

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

a) Avaliação de desempenho;

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

c) Anos de experiência na categoria, subcategoria e no empregador;

d) Situação económica e financeira da empresa.

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

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

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

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

3- Após conclusão de estágio de ingresso, caso haja lugar ao mesmo, a evolução dos trabalhadores das subcategorias de operador de assistência e de operador de assistência noturna das categorias profissionais de assistente operacional far-se-á nos termos seguintes:

a) Após 3 anos na categoria profissional de assistente operacional III e no nível salarial F3, o trabalhador mudará automaticamente para a categoria profissional de assistente operacional II e para o nível salarial F2;

b) Após 3 anos na categoria profissional de assistente operacional II e no nível salarial F2, o trabalhador mudará automaticamente para a categoria profissional de assistente operacional I e para o nível salarial F1;

c) Após 3 anos na categoria profissional de assistente operacional I e no nível salarial F1, inicia-se um período de 7 anos para aplicação, com as necessárias adaptações, do disposto no número anterior da presente cláusula.

4- No caso dos trabalhadores vinculados ao empregador na data da entrada em vigor do presente AE os módulos temporais mencionados nos números 2 a 3 da presente cláusula apenas se iniciam na data de entrada em vigor do AE.

5- O empregador não é obrigado a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto nos números 2 e 3 - com exceção das progressões obrigatórias a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número 3 -, se o valor acumulado das progressões salariais por mérito já for igual ou superior ao acréscimo de 10 % ali referido.

6- Caso o trabalhador registe em dois anos consecutivos, ou em cinco anos interpolados, avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada, o empregador fica desonerado do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores - com exceção das progressões obrigatórias a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número 3 -, e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros do nível salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

Cláusula 7.ª

(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 mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

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

e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

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

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

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

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua.

6- 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.

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

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

9- O crédito de horas tem de ser utilizado pelo trabalhador em ações de formação no âmbito do exercício das suas funções.

10- O empregador deverá dar conhecimento dos projetos dos planos de formação anuais e plurianuais a cada trabalhador, na parte que lhe respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

11- Os trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como os representantes dos trabalhadores a que se refere o número anterior podem emitir parecer sobre os projetos dos planos de formação, no prazo de 15 dias.

CAPÍTULO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho)

1- A duração do tempo de trabalho é de 7 horas por dia, ou seja, 35 horas por semana, prestado cinco dias por semana de segunda a sexta-feira.

2- Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos ou com descanso semanal rotativo a duração do trabalho é de 35 horas por semana e 7 horas por dia, sendo prestados cinco dias de trabalho por semana, de segunda-feira a domingo.

Cláusula 9.ª

(Organização de horários e duração do trabalho)

1- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não excedam mais de 7 horas diárias, nem possa implicar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- A duração do intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas.

3- Os limites do número anterior poderão ser aumentados em trinta minutos, e podem ser reduzidos até um mínimo de 30 minutos por decisão unilateral do empregador.

4- Sempre que o 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.

5- As pausas referidas no número anterior têm lugar, em regra, na hora imediatamente a seguir ao período de duas horas consecutivas, sendo a gestão das mesmas da exclusiva decisão do empregador, de forma a assegurar o bom funcionamento dos seus serviços.

6- Para funções de atendimento telefónico que não cumpram os requisitos mencionados no número 4 desta cláusula poderá haver lugar a pausas por decisão unilateral do empregador.

Cláusula 10.ª

(Tipos de horários)

1- Os tipos de horários praticáveis, nos termos que forem fixados pelo empregador 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, desde que, com isso, não comprometa o normal funcionamento dos serviços;

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.

2- O horário flexível não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno, exceto se, enquanto tal, for solicitado pelo empregador.

3- O empregador poderá instituir quaisquer outros tipos de horário, podendo unilateralmente atribuí-los e alterá-los, dentro dos limites da lei.

4- O empregador poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo V (Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT), o qual faz parte integrante do presente AE.

Cláusula 11.ª

(Isenção de horário)

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

2- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana, até 5 horas por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

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

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 30.ª (Retribuição por isenção de horário de trabalho).

5- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

Cláusula 12.ª

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais, sendo o mesmo pago nos termos previstos na cláusula 31.ª (Retribuição por trabalho suplementar).

2- A prestação de trabalho suplementar apenas pode ter lugar quando o mesmo seja expressamente solicitado, por escrito, pelo empregador.

Cláusula 13.ª

(Trabalho por turnos)

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

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

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

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

5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, que não prestem atividade em regime de isenção de horário de trabalho, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 100,20 €, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

6- Considera-se trabalho noturno o compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo o mesmo pago, quanto aos trabalhadores das profissões de operador de assistência, através de suplemento de trabalho noturno correspondente a um acréscimo de 30 % sobre o valor/hora relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

7- Quer os trabalhadores em regime de turnos com dias de descanso rotativos, quer os restantes trabalhadores em regime de turnos, sem folgas rotativas, que prestem trabalho noturno têm direito ao suplemento de trabalho noturno a que alude o número anterior.

8- O acréscimo remuneratório de subsidio por turnos e de subsídio de trabalho noturno previsto na presente cláusula apenas serão devidos enquanto estas condições de prestação de trabalho se verificarem, deixando de ser atribuídos caso cessem.

9- Sem prejuízo do cumprimento integral das disposições sobre trabalho por turnos previstas na lei e no presente AE, a organização do trabalho em regime de turnos na empresa pode assentar na combinação das seguintes tipologias de turnos:

a) 3 dias de trabalho seguidos de 1 dia de descanso;
b) 3 dias de trabalho seguidos de 2 dias de descanso;
c) 4 dias de trabalho seguidos de 1 dia de descanso;
d) 4 dias de trabalho seguidos de 2 dias de descanso; e
e) 5 dias de trabalho seguidos de 2 dias de descanso.

10- Sem que por esse motivo a empresa incorra em obrigações ou custos relativamente a qualquer dos trabalhadores por turnos e sem que sejam consideradas como mudança de turno, podem ser permitidas trocas de horários de trabalho ou de dias de descanso semanal, por acordo entre trabalhadores da mesma função, até um máximo de duas vezes em cada mês, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, não impliquem a prestação de trabalho suplementar nem seja posto em causa o gozo do descanso diário por parte de qualquer um dos trabalhadores envolvidos.

11- As trocas a que se refere o número anterior dependem de autorização prévia e escrita do empregador e devem ser solicitadas por escrito ao mesmo com uma antecedência não inferior a 3 dias (embora, em determinadas situações possam ser aceites pelo empregador com antecedência inferior, desde que cumpridas, pelo menos, 24 horas).

Cláusula 14.ª

(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)

1- A utilização de ferramenta digital cedida pelo empregador, não deve impedir o direito ao descanso consignado neste AE e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados que não sejam dias normais de trabalho.

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho e mobilidade

Cláusula 15.ª

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir justificadamente qualquer trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

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

4- O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes públicos coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

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

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

Cláusula 16.ª

(Mobilidade funcional temporária e definitiva)

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

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

3- Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de 18 meses.

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações 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- O contrato a celebrar entre as partes conterá obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria e subcategoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente AE e a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

3- Ao trabalhador em regime de teletrabalho são aplicáveis todos os direitos constantes no presente AE e na Lei, com as necessárias adaptações.

4- O trabalhador tem direito a uma compensação pelas despesas adicionais em que incorra pela realização da prestação em regime de teletrabalho, no valor fixo de 1,50 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado em regime de teletrabalho, a qual não é considerada como retribuição em circunstância alguma.

5- O teletrabalho será exercido no local de trabalho correspondente ao domicílio e residência do trabalhador constante do contrato de trabalho, salvo autorização prévia e escrita do empregador.

Cláusula 18.ª

(Comissão de serviço)

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

Cláusula 19.ª

(Cedência ocasional de trabalhadores)

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

(Pluralidade de empregadores)

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Férias e outras ausências

Cláusula 21.ª

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.

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

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

4- Da aplicação do disposto no número anterior não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 34 dias úteis de férias.

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

Cláusula 22.ª

(Interrupção do período de férias)

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

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

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

b) Até vinte dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;

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

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

e) Três dias úteis seguidos em caso de direito a falta por luto gestacional da trabalhadora e do trabalhador, consoante o caso.

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

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

5- A licença 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 a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 23.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 em que se situa a empresa ou estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

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

Cláusula 24.ª

(Dispensas no Natal e na Páscoa)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade:

a) À quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa;

b) Na véspera do dia de Natal que coincida com dia útil, ou, não sendo o caso, o dia útil imediatamente anterior ou dia útil imediatamente subsequente ao dia de Natal.

2- Aos trabalhadores que tenham de garantir a continuidade da atividade da empresa, as dispensas serão asseguradas em data a indicar por decisão do empregador, podendo haver acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO V

Retribuição e outros benefícios

SECÇÃO A

Retribuição

Cláusula 25.ª

(Noções)

Para efeitos do presente AE, entende-se por:

a) Retribuição base mensal: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo IV (Tabela salarial) aplicável ao grupo profissional, categoria e subcategoria em que se enquadre o trabalhador bem como aquela que seja superior aos valores do referido anexo;

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

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

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

Cláusula 26.ª

(Regras sobre a retribuição)

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

2- Sempre que a tabela salarial do anexo IV seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores, cuja retribuição base não coincida com os valores das tabelas, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e subcategoria profissional e nível salarial em que está inserido.

3- As remunerações (margens livres), constituídas para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas para efeitos de aumentos salariais futuros.

Cláusula 27.ª

(Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo do subsídio de refeição, por cada dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo IV.

2- Os trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diários superiores a 50 % aos dos trabalhadores a tempo completo em situação comparável têm direito a 100 % do valor do subsídio de refeição fixado no anexo IV.

3- Os trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diários iguais ou inferiores a 50 % aos dos trabalhadores a tempo completo em situação comparável têm direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho diário.

4- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito ao subsídio de refeição 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 o montante previsto nos números 2 ou 3 da presente cláusula calculado em proporção do número de horas trabalhadas nesse dia.

Cláusula 28.ª

(Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias é pago antes do início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente, ou no mês de junho de cada ano civil.

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

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 21.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 29.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 referido 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 30.ª

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

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

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

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

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

3- Sempre que cesse o regime de isenção de horário de trabalho os quantitativos pagos a título do respetivo suplemento serão convertidos em margem livre absorvível por efeito de aumentos salariais futuros.

Cláusula 31.ª

(Retribuição por trabalho suplementar)

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

2- O pagamento de trabalho suplementar é cumulativo com o acréscimo de pagamento por trabalho noturno.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário, tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes, sendo o descanso marcado por acordo entre o trabalhador e o empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

4- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, que não seja dia normal de trabalho, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, sendo o descanso marcado por acordo entre o trabalhador e o empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 32.ª

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho, superior a 15 dias consecutivos, certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto nos números seguintes.

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

2- O empregador deverá, a título de adiantamento por conta da retribuição, pagar ao trabalhador o valor correspondente à sua retribuição efetiva, caso em que o trabalhador fica obrigado a devolver ao empregador, no prazo máximo de 8 dias após o receber, a totalidade do montante do subsídio de doença que lhe foi atribuído pela Segurança Social, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

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

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

5- O pagamento pelo empregador do valor correspondente ao subsídio de doença devido pela Segurança Social é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador descontá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número 2.

SECÇÃO B

Prémio de permanência e outros benefícios

Cláusula 33.ª

(Prémio de permanência)

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

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

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

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

3- Em alternativa ao prémio pecuniário referido no número anterior, o trabalhador poderá optar pelo gozo de dias de licença com retribuição, ou por uma contribuição extraordinária para o plano individual de reforma ou plano constituído para o efeito, nos seguintes termos:

a) O benefício optativo ao prémio de permanência, por decisão do trabalhador, observará uma das seguintes modalidades:

i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos 5 anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou

ii) Contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma, correspondente a 50 % da retribuição efetiva mensal; ou

iii) 5 dias de licença com retribuição, a gozar nos 5 anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 1 dia em cada ano acrescido de uma contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma correspondente a 25 % da retribuição efetiva mensal.

b) As opções da alínea anterior são alternativas, devendo ser exercidas pelo trabalhador elegível até 31 de outubro do ano civil anterior àquele que perfaça cada múltiplo de cinco anos de trabalho na empresa, mediante comunicação à área responsável pela gestão dos recursos humanos, presumindo-se que opta pelo prémio pecuniário na falta atempada de comunicação da opção;

c) Quando o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma, a mesma será feita até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer;

d) A marcação dos dias de licença com retribuição ocorrerá por acordo e, na falta deste, por decisão do empregador;

e) A contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma será possível nos termos da cláusula 43.ª e do anexo VIII do presente AE, caso o respetivo Plano Individual de Reforma e a lei o permitam.

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

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

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

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

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

6- Em alternativa à licença anual com retribuição o trabalhador poderá optar pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

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

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

a) Inexistência de faltas injustificadas;

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

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

a) As justificadas, até quatro por ano;

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

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

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

12- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário, salvo o disposto no números seguintes.

13- No caso dos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2024, inclusive, o ano de pagamento do prémio de permanência, que corresponderá sempre a 50 % da retribuição efetiva neste primeiro pagamento, independentemente da antiguidade, será determinado de acordo com a tabela seguinte:

Antiguidade 31 de dezembro de 2024	Ano pagamento do 1.º prémio
> 20 anos	2025
≤ 20 e > 15 anos	2026
≤ 15 e > 10	2027
≤ 10 e > 5	2028
≤ 5	2029

14- No caso dos trabalhadores referidos no número anterior o início da contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feito tendo em conta o ano de pagamento do primeiro prémio pecuniário.

Cláusula 34.ª

(Subsídio de transporte)

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte no valor mensal de 20,00 €, pago 12 vezes por ano.

2- O subsídio de transporte não é devido aos trabalhadores em regime de teletrabalho total nem aos trabalhadores ausentes, por qualquer motivo, sempre que qualquer uma destas situações ocorra durante um mês civil completo.

Cláusula 35.ª

(Apoio escolar e pré-escolar)

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

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

a) Até ao 2.º ciclo do ensino básico (até ao 4.º ano): 55,00 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º ano e 6.º ano): 85,00 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (do 7.º ano ao 12.º ano): 125,00 €;

d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade): 130,00 €.

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

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

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se aplicável;

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

c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;

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

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

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale

educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações:

a) Às situações de ensino especial;

b) Às situações de filho com deficiência intelectual que não frequente estabelecimento de ensino, independentemente da idade, que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e seja totalmente dependente deste, casos em que a comparticipação nas despesas tem o valor de 130,00 €.

SECÇÃO C

Deslocações em serviço

Cláusula 36.ª

(Pagamento de despesas de deslocação em serviço em Portugal)

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque em Portugal para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos de acordo com o anexo VI.

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

3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço do empregador terão direito a receber, por cada quilómetro efetuado em serviço, o valor constante do anexo VI.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor no empregador.

Cláusula 37.ª

(Pagamento de despesas de deslocação em 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 do empregador, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo VI.

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.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde

Cláusula 38.ª

(Princípios gerais de segurança e saúde no trabalho)

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

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

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

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

Cláusula 39.ª

(Medicina no trabalho)

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

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste 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 dos seguintes exames de saúde:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina;

e) Análise do PSA.

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

a) Rastreio auditivo e visual todos os anos;

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

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

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

6- Nos termos da lei o empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como nas medidas preventivas que se mostrem adequadas.

Cláusula 40.ª

(Seguro de saúde)

1- O empregador fica obrigado 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- Os trabalhadores apenas terão direito ao seguro de saúde após 1 ano de trabalho efetivo ou antes de decorrido este período por decisão unilateral do empregador.

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

Cláusula 41.ª

(Seguro de vida)

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

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

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

c) 50 000,00 € nos restantes casos.

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

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

4- Os trabalhadores apenas adquirem direito ao seguro de vida, no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte, e após decorrido um ano da data da sua admissão na empresa, tendo por referência o contrato de trabalho em vigor.

5- Os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2024 inclusive, adquirem pela primeira vez direito ao seguro de vida, no dia 1 de janeiro de 2026.

6- Se o trabalhador já tiver atribuído algum seguro de vida pelo empregador, o mesmo poderá ser substituído pelo seguro de vida previsto pela presente cláusula por decisão unilateral do empregador, desde que mais favorável.

Cláusula 42.ª

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

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

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

CAPÍTULO VII

Plano Individual de Reforma

Cláusula 43.ª

(Plano Individual de Reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao empregador.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VIII (PIR) deste AE.

Cláusula 44.ª

(Início das contribuições)

1- A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á no ano em que o trabalhador complete 3 anos de serviço efetivo na empresa.

2- O valor da primeira contribuição referida no número anterior será calculado proporcionalmente ao número de meses do ano em que se vence o direito, posteriores à data em que se completam os 3 anos de antiguidade de serviço efetivo na empresa.

3- No caso dos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2024, inclusive, a data início do período de 3 anos inicia-se em 1 de janeiro de 2025.

CAPÍTULO VIII

Atividade sindical

Cláusula 45.ª

(Atividade sindical)

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

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

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

c) Dispor, relativamente aos delegados sindicais que o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente se a empresa ou estabelecimento empregar 150 ou mais trabalhadores;

d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos ou do trabalho suplementar nas situações de contacto com o público, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial;

f) Afixar, através dos delegados sindicais, nas instalações da empresa e em local apropriado e reservado para o efeito, disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa, incluindo a distribuição aos trabalhadores em regime de teletrabalho, através de lista de distribuição de correio eletrónico disponibilizada pelo empregador;

g) Afixar em local disponibilizado, para o efeito, no portal interno da empresa convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador;

h) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O empregador poderá consultar a associação sindical outorgante quanto à definição ou alteração do conteúdo dos normativos internos a que o presente AE faz referência, e dar-lhe conhecimento do respetivo teor, o que poderá ser feito antes ou depois da respetiva entrada em vigor.

3- A atividade sindical prevista nos números anteriores deverá, com as necessárias adaptações, aplicar-se aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho em regime de teletrabalho, seja total ou parcial.

Cláusula 46.ª

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

Os trabalhadores que sejam membros da direção do sindicato, para o exercício das suas funções, têm direito a crédito de horas e a faltas justificadas nos termos legalmente previstos.

Cláusula 47.ª

(Trabalhadores delegados sindicais)

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

2- O número de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 48.ª

(Quotização sindical)

1- A entidade empregadora procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

2- A entidade empregadora deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 49.ª

(Reclassificação profissional)

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto no anexo IX considerando a correspondência com as anteriores categorias profissionais.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinada pelo nível salarial obrigatório para a categoria e subcategoria profissional e nível salarial que se encontram identificados no anexo II deste AE.

3- Os direitos e efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriores, cessam com a entrada em vigor do presente AE, por este ser globalmente mais favorável.

4- 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, sem prejuízo das situações em que se encontre prevista a conversão em margem livre absorvível.

Cláusula 50.ª

(Anteriores suplementos de ordenado e equivalência de rubricas)

1- Os suplementos de ordenado auferidos pelo trabalhador à data da entrada em vigor do presente AE, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos, sem prejuízo das situações em que se encontre prevista a conversão em margem livre absorvível.

1- A equivalência das anteriores rubricas salariais encontra-se especificada no anexo X deste AE.

2- As rubricas classificadas como margem livre absorvível poderão ser absorvidas para efeito de aumentos salariais futuros, de acordo com a regra definida na cláusula 3.ª, número 6, do presente AE.

3- Com a entrada em vigor do presente AE cessa a atribuição de novas diuturnidades previstas na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018, com as suas sucessivas alterações, sem prejuízo de direitos já atribuídos à data da entrada em vigor do AE, mantendo-se os valores pagos à data de entrada em vigor do mesmo, sem qualquer atualização, os quais não podem ser absorvidos por efeito de aumentos salariais futuros.

4- O disposto no número anterior da presente cláusula é igualmente aplicável a quaisquer outros prémios de antiguidade anteriormente vigentes ou aplicáveis à empresa subscritora e aos respetivos trabalhadores.

5- Com a entrada em vigor do presente AE cessa a atribuição de abonos para falhas previstos na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018, com as suas sucessivas alterações, sem prejuízo de direitos já atribuídos à data da entrada em vigor do AE e enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição dos mesmos.

6- O prémio turno noite e o prémio turno tarde auferidos, à data da entrada em vigor do presente AE, pelos trabalhadores em regime de turnos com dias de descanso rotativos, são convertidos no subsídio de turno a que alude a cláusula 13.ª, número 5.

7- O prémio turno noite e o prémio turno tarde auferidos, à data da entrada em vigor do presente AE, pelos trabalhadores em regime de turnos sem folgas rotativas, são convertidos em retribuição base mensal até perfazerem, se necessário, o valor mínimo obrigatório previsto no anexo IV para o nível salarial em que se enquadra a categoria e subcategoria profissional do trabalhador e, no remanescente, em margem livre absorvível.

8- Nas situações em que os trabalhadores, à data de entrada em vigor do presente AE aufiram uma retribuição específica por isenção de horário de trabalho superior à prevista pela cláusula 30.ª, o remanescente será convertido em margem livre não absorvível, salvo no caso de cessação do regime de isenção de horário de trabalho em que o remanescente será convertido em margem livre absorvível por efeito de aumentos salariais futuros.

Cláusula 51.ª

(Comissões de serviço, cedências ocasionais de trabalhadores e pluralidade de trabalhadores)

O disposto nas cláusulas 18.ª, 19.ª e 20.ª aplica-se às comissões de serviço, cedências ocasionais de trabalhadores e situações de pluralidade de empregadores vigentes à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 52.ª

(Comissão paritária)

1- No âmbito do presente AE é instituída uma comissão paritária integrada com um máximo de 2 representantes da empresa subscritora e por igual número de representantes do sindicato subscritor, com competência para dirimir quaisquer divergências relacionadas com a integração de lacunas, interpretação, aplicação e cumprimento das cláusulas do presente AE.

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

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 53.ª

(Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados)

1- Sem prejuízo da aplicação imediata do presente AE a todos os trabalhadores que sejam filiados no SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, nos termos da lei, os trabalhadores que não sejam filiados em qualquer associação sindical, a quem não se aplica diretamente o presente AE, e que pretendam que o mesmo passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito ao empregador nos três meses posteriores à entrada em vigor deste ou ao início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior.

2- Os pedidos de aplicação do presente acordo nos termos do número 1 da presente cláusula são efetuados direta, formal e voluntariamente pelo trabalhador junto do empregador.

Cláusula 54.ª

(Linguagem inclusiva)

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

ANEXO I

Convenção de arbitragem

1- Os subscritores do presente acordo de empresa celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 5 da cláusula 2.ª, a qual se rege nos termos seguintes.

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

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

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

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

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

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelo empregador e pelo sindicato subscritor 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.

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

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

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

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

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

ANEXO II

Categorias e grupos profissionais

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Sub-categoria	Nível salarial
Dirigente	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	Diretor coordenador	A
			Diretor recursos humanos	
			Diretor organização	
			Diretor financeiro	
			Diretor operações	
			Diretor comercial	
Gestor	Gestor técnico	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	Gestor de investigação antifraude e anticorrupção	B
			Responsável serviço contabilidade	
			Técnico analista de negócios I	
			Gestor *compliance*	
			Gestor de recrutamento	
	Gestor comercial		Responsável gestão negócio seguros	
			Responsável comercial área *telco & retail*	
			Responsável comercial serviço automóvel	
	Gestor operacional		Responsável de plataforma	
			Responsável serviço fornecedores	
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	Técnico de apoio externo	C
			Técnico analista de negócios II	
			Técnico recursos humanos - Generalista	
			Técnico projetos operação	
			Técnico jurista	
			Técnico *reporting*	

Operacional	Coordenador operacional I	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	Coordenador suporte negócio	D1
			Coordenador fornecedores técnico/lar e MDDR	
			Coordenador fornecedores técnico	
			Coordenador controlo de gestão	
			Coordenador de suporte e dinamização de negócio	
			Coordenador rede médica	
			Coordenador comunicação e B2C	
			Coordenador UW	
	Coordenador operacional II		Supervisor de plataforma	D2
			Supervisor de plataformas lar	
			Supervisor manutenção	
	Coordenador operacional III		Supervisor pagos *input*	D3
			Coordenador de plataforma	
	Especialista operacional I	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.	Especialista comercial - Formação rede	E1
			Dinamizador especialista de suporte negócio	
	Especialista operacional II		Especialista de manutenção	E2
			Especialista antifraude	
			Especialista faturação	
			Especialista formação	
			Especialista mecânica auto	
			Especialista produção e contratos	
	Especialista operacional III		Administrativo contabilidade	E3
			Caixa/especialista administrativo	
			Administrativo assessoria jurídica	
			Administrativo rede médica	
			Especialista WFM	

Operacional	Assistente operacional I	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	*Help desk* - Administrativo	F1
			Assistente operacional fornecedores	
			Operador assistência	
			Operador assistência noturna	
			Administrativo suporte de negócio e receção	
			Administrativo de reclamações	
			Administrativo pagos *input*	
			Assistente rede técnica saúde	
	Assistente operacional II		Administrativo de receção	F2
			Administrativo assistência CRM	
			Operador assistência noturna	
			Operador de assistência	
	Assistente operacional III		Operador assistência noturna	F3
			Operador assistência	
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.		G

ANEXO III

Conteúdos funcionais das subcategorias

A - Categoria de diretor

Função diferenciadora: É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.

Subcategorias

Diretor coordenador

Núcleo funcional: Gere a empresa e define a estratégia de gestão para que os objetivos globais da empresa sejam alcançados. Garante que os valores da empresa sejam cumpridos. Define uma visão global do negócio; estabelece o ritmo e as prioridades do negócio.

Diretor recursos humanos

Núcleo funcional: Planeia, supervisiona e controla o funcionamento integral da gestão de recursos humanos, de forma a garantir o seu desempenho adequado, com os níveis de qualidade estabelecidos e assim contribuir para os objetivos gerais da empresa. Supervisiona todos os processos de pessoal e procedimentos legais. Responsável por toda a gestão de recursos humanos.

Diretor organização

Núcleo funcional: Coordena a direção de organização, promovendo a adaptação dos recursos e instrumentos necessários à prossecução dos objetivos. Assegura a implementação das ferramentas. Avalia as possibilidades existentes em termos de redução de custos e melhorias contínuas de procedimentos. Contribui para a melhoria dos processos, implementação de produtos, definição de funcionalidades de ferramentas, mudanças organizacionais e métodos de trabalho.

Diretor financeiro

Núcleo funcional: Assegura todos os aspetos de contabilidade, tributários, de faturação e relatórios, a fim de contribuir para o cumprimento dos objetivos gerais da empresa. Assegura a coordenação da gestão financeira nas áreas fiscal, contabilidade e tesouraria; garante o controle de gestão.

Diretor operações

Núcleo funcional: Planeia, supervisiona e controla o pleno funcionamento da operação no seu todo, de forma a garantir a adequada prestação de serviços de assistência aos clientes, com os níveis de qualidade estabelecidos e contribuir para os objetivos gerais da empresa. Organiza o serviço a cada uma das suas equipas de trabalho de forma a prestar serviços de acordo com os parâmetros estabelecidos.

Diretor comercial

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento dos objetivos comerciais definidos.

Acompanha o desenvolvimento e evolução do mercado e defini estratégias de vendas baseadas nas necessidades e oportunidades de negócio. Dinamiza os canais de vendas e identifica novas potencialidades de negócio; ajustando as ferramentas e a formação necessária às equipas de trabalho para o efeito.

B - Categoria de gestor técnico

Função diferenciadora: É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Subcategorias

Gestor de investigação antifraude e anticorrupção

Núcleo funcional: Garante o suporte do *compliance* para os objetivos globais da empresa em tópicos específicos da área de risco de *compliance*, como fraude interna e investigação. Orienta a conceção e arquitetura do respetivo tema do programa de *compliance*, gere a supervisão das áreas funcionais relevantes e coordena as atividades de *compliance* para estes temas dedicados.

Responsável serviço contabilidade

Núcleo funcional: Responsável pela contabilidade, coordena e acompanha a equipa, assegura a produção de informação fidedigna e oportuna, alinhada com as políticas contabilísticas, garante o cumprimento dos prazos incluindo relatórios, obrigações legais e fiscais. Contribui para os objetivos gerais da empresa.

Técnico analista de negócios I

Núcleo funcional: Responsável pela implementação de métodos e processos de forma a assegurar a rentabilidade do trabalho de todos os utilizadores e satisfazer as necessidades do cliente interno e externo. Assegura a melhoria dos processos, implementação de produtos, definição de funcionalidades de ferramenta, mudanças organizacionais e métodos de trabalho. Apoia na análise e otimização dos processos e na validação da sua coerência interna.

Gestor compliance

Núcleo funcional: Define a estratégia e métodos para implementar programas e processos de *compliance*. Comunica a cultura de integridade. Implementa o Regulamento Geral de Privacidade de Dados (RGPD). Neste âmbito estabelece um nível consistente de proteção de informação.

Gestor de recrutamento

Núcleo funcional: Gere perfis de sucesso detalhados, a fim de atrair/direcionar candidatos para as vagas existentes. Recorre a ferramentas de procura no mercado, para melhor identificação de talentos. Identifica perfis adequados a cada necessidade, disponibilizando candidatos adequados a cada cargo.

C - Categoria de gestor comercial

Função diferenciadora: É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Subcategorias

Responsável gestão negócio seguros

Núcleo funcional: Assegura a gestão e o cumprimento dos objetivos definidos.

Colabora na definição dos objetivos comerciais da conta; acompanha, monitoriza e identifica processos de melhoria transversal a todas as áreas da empresa. Interage com os responsáveis das outras áreas de negócio, com o objetivo de implementar novos processos e procedimentos por forma a garantir e cumprir SLA.

Responsável comercial área telco & retail

Núcleo funcional: Assegura a gestão e o cumprimento dos objetivos definidos. Coordena a sua atividade em conformidade com a prossecução dos objetivos de negócio, e monitoriza o cumprimento dos objetivos, identificando e procurando encontrar soluções para eventuais desvios. Interage com os responsáveis das outras áreas de negócio, com o objetivo de implementar novos processos e procedimentos por forma a garantir e cumprir SLA.

Responsável comercial serviço automóvel

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento dos objetivos definidos. Monitoriza o cumprimento dos objetivos, identificando e procurando encontrar soluções para eventuais desvios e controla e gere os resultados. Interage com os responsáveis das outras áreas de negócio, com o objetivo de implementar novos processos e procedimentos por forma a garantir e cumprir SLA.

D - Categoria de gestor operacional

Função diferenciadora: É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Subcategorias

Responsável de plataforma

Núcleo funcional: Supervisiona e gere o trabalho dos Supervisores assegurando que esse trabalho se realiza mediante os procedimentos internos de forma a atingir os objetivos, tanto a nível das soluções apresentadas como do atendimento telefónico. Gere e ou revê processos delicados ou especiais de forma a garantir uma boa gestão e desenvolvimento adequados

Responsável de fornecedores

Núcleo funcional: Coordena, organiza e supervisiona o correto funcionamento da rede de fornecedores de assistência técnica. Garante a qualidade da prestação do serviço e analisa os custos gerados pelos serviços prestados pela rede de fornecedores, de modo gerir os custos.

E - Categoria de técnico

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.

Subcategorias

Técnico de apoio externo

Núcleo funcional: Assegura sempre que possível assistência no local, recorrendo apenas em situação necessárias a reboque, assim como assegurar o apoio no local em caso de acidente.

Técnico analista de negócios II

Núcleo funcional: Implementa métodos e processo de forma a assegurar a rentabilidade do trabalho de todos os utilizadores e satisfazer as necessidades do cliente interno e externo.

Técnico de recursos humanos - Generalista

Núcleo funcional: Faz toda a gestão administrativa transversal de recursos humanos: recrutamento, processamento salarial, gestão administrativa, avaliação de desempenho e todas as tarefas de gestão de recursos humanos.

Técnico projetos operações

Núcleo funcional: Monitoriza o correto funcionamento de diversas ferramentas de apoio nas operações, assim como monitoriza e controla o correto funcionamento das suas funcionalidades. Garante que as configurações desenvolvidas e testadas nos ambientes de desenvolvimento e teste, são implementadas em ambiente de produção.

Analisa KPI e implementa novas funcionalidades de atualizações desenvolvidas. Elabora relatórios. Avalia e propõe propostas de automatização para tarefas mecânicas e rotineiras.

Técnico jurista

Núcleo funcional: Assegura as ações específicas da gestão de processos de proteção jurídica e todas as restantes responsabilidades que lhe são afetas. Executa, de acordo com as políticas e objetivos definidos, as ações

específicas da gestão de processos de proteção jurídica, sob a sua responsabilidade, nomeadamente atender os beneficiários dos contratos geridos, analisar os processos, formalizar reclamações e negociar indemnizações com entidades terceiras.

Técnico reporting

Núcleo funcional: Identifica as necessidades do serviço operações, no âmbito dos vários sistemas de comunicação, nomeadamente, telefónica, *e-mail*, *internet* e informática. Estrutura e sugere melhorias, de forma a obter mais eficiência na gestão de recursos tecnológicos e humanos.

Procede à constante monitorização de performance do sistema telefónico. Elabora relatórios de atividade.

F - Categoria de coordenador operacional I

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.

Subcategorias

Coordenador suporte negócio

Núcleo funcional: Assegura a gestão dos assuntos relativos à qualidade e a compras. Controla o *budget* avaliando e estabelecendo as prioridades em termos de investimentos e de gastos, sob orientação. Coordena o correto funcionamento das instalações, as medidas de segurança no trabalho, os seguros relativos ao Edifício.

Colabora na definição das políticas da qualidade, objetivos da qualidade, plano de monitorização, plano de melhoria global da empresa.

Coordenador fornecedores técnico/lar e MDDR

Núcleo funcional: Gere, capta e forma integralmente uma rede de fornecedores de serviço de assistência técnica, lar e MDDR, de acordo com as diretrizes e procedimentos estabelecidos, de modo a dar suporte e abrangência de serviço.

Coordenador fornecedores técnico

Núcleo funcional: Gere, capta e forma integralmente uma rede de fornecedores de serviço de assistência técnica, de acordo com as diretrizes e procedimentos estabelecidos, de modo a dar suporte e abrangência de serviço.

Coordenador controlo de gestão

Núcleo funcional: Assegura a exatidão dos dados e realizar os relatórios dentro dos prazos estabelecidos e coordena o trabalho da secção de controlo de gestão.

Elabora e analisa diversos relatórios financeiros. Realiza estudos de distribuição de custos internos. Coordena a secção de controlo de gestão.

Coordenador de suporte e dinamização de negócio

Núcleo funcional: Garante a partilha de informação e gestão de forma transversal dentro da área comercial. Assegura o controlo e a realização das análise e reportes. Desenvolve estudos de mercado que forem identificados pelas diferentes áreas. Efetua *benchmark* dos produtos existentes. Garante o desenvolvimento de integração de novos clientes, criando o plano de formação inicial e continuo, garantindo a realização pelos formadores de todos os processos implementados para a formação.

Coordenador de rede médica

Núcleo funcional: Coordena, organiza e supervisiona o correto funcionamento da rede médica. Responsável pela gestão de custos. Desempenha as atividades atribuídas dentro do escopo da gestão da rede médica, sendo: responsável por alinhar a estratégia funcional interagindo com o negócio.

Coordenador comunicação e B2C

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento dos objetivos definidos para as áreas de marketing digital e comunicação. Assegura o cumprimento da estratégia digital, monitoriza os KPI do canal de vendas *e-commerce* (B2C). Analisa a performance do canal de vendas *e-commerce* (B2C). Gere as redes. Gere a comunicação da marca interna e externa de acordo com as diretrizes. Gere os conteúdos do *website* institucional, propondo ações de melhoria de visibilidade e conteúdo. Organiza ações de responsabilidade social de acordo com o plano de comunicação.

Coordenador UW

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento das normas internas de cotações assim como os respetivos prazos, cumprindo os critérios de rentabilidade para a empresa.

G - Categoria de coordenador operacional II

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.

Subcategorias

Supervisor de plataforma

Núcleo funcional: Supervisiona e planifica o trabalho dos operadores de assistência assegurando que se realiza seguindo os procedimentos, cumprimento com objetivos e satisfação do cliente, tanto a nível de soluções como de atenção telefónica. Garante que as chamadas e o envio dos diferentes serviços são atendidos dentro dos tempos estabelecidos e acompanha os volumes de trabalho a fim de gerir mais vários produtos em simultâneo de forma a cumprir os objetivos.

Gere e supervisiona processos específicos e colabora na criação e gestão de indicadores de apoio à gestão.

Supervisor de plataforma lar

Núcleo funcional: Supervisiona e planifica o trabalho dos operadores de assistência assegurando que se realiza seguindo os procedimentos, cumprimento com objetivos e satisfação do cliente, tanto a nível de soluções como de atenção telefónica. Garante que as chamadas e o envio dos diferentes serviços são atendidos dentro dos tempos estabelecidos e acompanha os volumes de trabalho a fim de gerir mais vários produtos em simultâneo de forma a cumprir os objetivos.

Gere e supervisiona processos específicos e colabora na criação e gestão de indicadores de apoio à gestão.

Supervisor de manutenção

Núcleo funcional: Estrutura, forma e coordena no sentido de obter o máximo de controlo de rentabilidade nas diversas áreas de modo a satisfazer as necessidades do cliente e contribuir para a realização dos objetivos. Supervisiona a operacionalidade do processo de gestão de manutenção automóvel e faz a planificação de todas as tarefas diárias da equipa, garantindo que todas as funções são asseguradas. Supervisiona todos os produtos de manutenção.

H - Categoria de coordenador operacional III

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.

Subcategorias

Supervisor pagos input

Núcleo funcional: Garante e assegura que todos os registos contabilísticos são executados de forma adequada, respeitando todos os requisitos legais, assim como assegura a gestão de pagos-*input*. É responsável pela verificação dos dados das faturas e insere no sistema de forma a garantir o seu devido pagamento.

Coordenador de plataforma

Núcleo funcional: Apoia no planeamento do trabalho dos supervisores assegurando que os procedimentos internos são cumpridos de forma a atingir os objetivos da empresa e garantir a satisfação do cliente, tanto a nível das soluções apresentadas como do atendimento telefónico. Dá resposta a questões e pedidos tanto dos supervisores como operadores, no que diz respeito ao cumprimento de procedimentos respeitante aos diferentes contratos de assistência. Colabora na definição dos procedimentos e melhoria dos mesmos; assim como na implementação dos novos contratos.

I - Categoria de especialista operacional I

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.

Subcategorias

Especialista comercial - Formação rede

Núcleo funcional: Assegura o suporte e dinamização comercial para o cumprimento dos objetivos definidos para cada linha de negócio. Garante e realiza a formação às redes de distribuição. Gere contratos, produtos, clientes e processos de acordo com as politicas de *compliance* em vigor na empresa. Assegura o suporte administrativo e comercial para o funcionamento de toda a atividade comercial em conformidade com os

objetivos de negócio estabelecidos pela empresa e assegurar o controlo e a realização das análises e relatórios da dinamização operacional e da formação.

Dinamizador especialista de suporte negócio

Núcleo funcional: Assegura o suporte comercial e administrativo e garante a partilha de informação e gestão de forma transversal dentro da área comercial. Assegura o suporte administrativo e comercial para o funcionamento de toda a atividade comercial em conformidade com os objetivos de negócio estabelecidos e garante o controlo e a realização das análise e relatório de forma a facilitar a identificação de potenciais desvios e razões que justifiquem os mesmos.

Assegura o suporte na gestão dos clientes e contratos.

J - Categoria de especialista operacional II

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.

Subcategorias

Especialista de manutenção

Núcleo funcional: Assegurar a operacionalidade do processo de gestão de manutenção automóvel, através da receção, controlo e resposta às solicitações inerentes ao mesmo. Faz a gestão do controlo das coberturas e exclusões contratuais, da deteção de tentativas de fraude. Faz gestão de custos.

Especialista antifraude

Núcleo funcional: Elabora relatórios periódicos de fraude e realiza auditorias periódicas nas modificações e outras que sejam necessárias para o bom funcionamento da operação. É responsável pelas auditorias periódicas do NPS.

Especialista faturação

Núcleo funcional: Assegura a faturação aos clientes em estreita comunicação com filiais e diversos departamentos internos, assim como gestão dos respetivos valores. Faz a conferência de contas correntes de clientes. É responsável pelas cobranças aos clientes.

Especialista formação

Núcleo funcional: Assegura a formação aos trabalhadores da plataforma de assistência e a novas admissões para o desenvolvimento do seu desempenho profissional e assegura a sua adaptação às tarefas específicas de cada posto de trabalho. Assegura a formação contínua.

Especialista mecânica auto

Núcleo funcional: Assegura a gestão de viaturas de substituição e realiza o acompanhamento e controlo diários junto das oficinas/concessões. Assegura o atendimento e a gestão de todos os processos da plataforma de assistência, que requeiram a sua intervenção técnica especializada de mecânica, telefónica ou no local.

Garante o apoio em *back office* no diagnóstico de avarias e controlo de imobilizações.

Especialista produção e contratos

Núcleo funcional: Elaboração de contratos, análise de minutas de contratos emitidas por clientes, elaboração de anexos e qualquer documentação contratual, análise de modelos, garantias impostas pelo grupo e sua adaptação, gestão e acompanhamento de renovação de contratos, configuração de contratos nos diferentes sistemas.

K - Categoria de especialista operacional III

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.

Subcategorias

Administrativo contabilidade

Núcleo funcional: Assegura o adequado suporte contabilístico/administrativo contribuindo para o cumprimento das inerentes responsabilidades, com foco na qualidade e no cumprimento dos prazos. Apoia nos registos contabilísticos, de faturação e tesouraria.

Caixa/especialista administrativo

Núcleo funcional: Contabiliza todos os documentos (faturas de fornecedores de despesas gerais) de acordo com os prazos previstos e assegurar o pagamento atempado às diversas entidades (fornecedores, clientes, Estado, recursos, etc.). Regista todos os pagamentos efetuados, quer a fornecedores da empresa, quer a fornecedores ligados aos processos geridos pelas plataformas.

Administrativo assessoria jurídica

Núcleo funcional: Faz o atendimento telefónico das solicitações destinadas à equipa de proteção jurídica, dá informações aos beneficiários e faz registo de ações a executar. Abre e classifica os processos. Faz a gestão da documentação entrada e saída da Área Jurídica, procedendo, se necessário, ao seu arquivo.

Administrativo rede médica

Núcleo funcional: Apoio na integração, consolidação, manutenção e desenvolvimento da rede de prestadores médicos de acordo com as necessidades do negócio.

Assegura a manutenção dos contratos de prestação de serviços, de modo a assegurar o seu cumprimento integral e validação dos mesmos. Controla a documentação legalmente exigida para o exercício da atividade dos fornecedores médico.

Especialista WFM

Núcleo funcional: Tem como principais responsabilidades supervisionar a produtividade e a qualidade do trabalho, analisando e monitorizando os resultados para desta forma garantir os níveis de serviço contratados com os clientes. Planeia e escalas, afetando os recursos adequados face à atividade por dia da semana, faixa horária e sazonalidade.

L - Categoria de assistente operacional I

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.

Subcategorias

Help desk - Administrativo

Núcleo funcional: Assegura o apoio geral de *help desk*. Gere incidentes e solicitações.

Dá suporte ao processo de entradas/saídas no âmbito de acessos informáticos. Gere diretório ativo local. Contribui ativamente para evitar ou mitigar incidentes graves.

Assistente operacional fornecedores

Núcleo funcional: Dá suporte à gestão, no respeita a: Fornecedores e sua avaliação, custos médios, avarias, expedição automática, orçamento, poupança. Elabora relatórios.

Administrativo suporte de negócio e receção

Núcleo funcional: Gere os fornecedores indiretos relacionados com o edifício. Faz a gestão dos contratos de manutenção das instalações. Monitoriza e avalia os fornecedores indiretos. Controla o *budget*. Gere as compras.

Administrativo de reclamações

Núcleo funcional: Procede à análise técnico-administrativo de reclamações decorrentes de serviços prestados, promovidas pelos beneficiários dos serviços, fornecedores ou quaisquer outros clientes institucionais, e posterior processamento de todo o expediente relacionado com as mesmas, nomeadamente de reembolsos.

Comunica com as restantes áreas da empresa, no sentido de recolher e fornecer informação para posterior tratamento como melhor prática a adotar, a fim de suprir lacunas ou corrigir deficiências nos serviços prestados.

Administrativo pagos input

Núcleo funcional: Assegura a verificação dos dados das faturas e inserir no sistema de forma a garantir o seu devido pagamento. Gere as faturas de modo a cumprir com o estabelecido contratualmente. Analisa as contas de fornecedores de modo a garantir a inexistência de desvios e a retificá-los.

Assistente rede técnica saúde

Núcleo funcional: - Assegura o atendimento telefónico aos programas de acompanhamento de doentes crónicos. Procede ao atendimento e gestão de processos de doentes inscritos nos programas, assegurando o cumprimento rigoroso do previsto na lei de proteção de dados pessoais.

M - Categoria de assistente operacional II

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.

Subcategorias

Administrativo de receção

Núcleo funcional: Atende a central telefónica e consequentemente trata das chamadas para todas as áreas da empresa. Envia, recebe e trata da documentação geral da empresa. Executa tarefas administrativas. Em situações pontuais desempenha funções de assistência.

Administrativo assistência CRM

Núcleo funcional: Realiza inquéritos telefónicos efetuados no âmbito das campanhas relacionadas com os contratos em curso. Desempenha tarefas administrativas associadas a campanhas de CRM - *Back office*. Regista diariamente chamadas e *e-mails* recebidos na respetiva aplicação informática. Lista, define e desenvolve oportunidades de melhoria do processo.

Operador assistência noturna

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

Operador assistência

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

N - Categoria de assistente operacional III

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.

Subcategorias

Operador assistência noturna

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

Operador assistência

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

A- Tabela salarial:

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 437,00 €
B	1 911,00 €
C	1 300,00 €
D1	1 407,00 €
D2	1 334,00 €
D3	1 283,00 €
E1	1 315,00 €
E2	1 189,00 €
E3	1 142,00 €
F1	1 144,00 €
F2	1 072,00 €
F3	1 030,00 €
G	901,00 €

B- Subsídio de refeição: 12,40 €.

C- Produção de efeitos: A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes nas alíneas anteriores produzem efeitos desde o início de vigência do presente acordo de empresa.

ANEXO V

Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT

1- O empregador poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até um limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.

2- A utilização do regime de tempo de trabalho previsto no presente anexo poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a sua redução.

3- O trabalho prestado em acréscimo pode ser compensado, por decisão do empregador, através de alguma ou algumas das seguintes modalidades:

a) Redução equivalente do tempo de trabalho;

b) Aumento do período de férias;

c) Pagamento em dinheiro pelo valor da retribuição horária.

4- Quando o empregador pretenda utilizar o regime de tempo de trabalho previsto no presente anexo, deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo ou a redução do tempo de trabalho com um mínimo de 24 horas de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

5- No final de cada ano civil deverá ser saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo a mesma ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano civil subsequente.

6- No caso de no final do primeiro trimestre do ano semestre não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

7- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do primeiro semestre ano civil subsequente serão compensadas através de pagamento em dinheiro pelo valor da retribuição horária.

8- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho, a adaptabilidade e o trabalho suplementar não prejudicam a aplicação do regime de tempo de trabalho previsto no presente Anexo.

9- O empregador, por acordo com o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, poderá instituir outros regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT.

ANEXO VI

Pagamento de despesas de deslocação em serviço

Cláusulas	Valores
Cláusula 36.ª - Despesas de deslocação em serviço em Portugal:	
- Por diária completa	83,00 €
- Refeição isolada	13,50 €
- Dormida e pequeno-almoço	56,00 €
- Por km em automóvel ligeiro próprio	0,41 €
Cláusula 37.ª - Diária das despesas de deslocação em serviço no estrangeiro	167,00 €

ANEXO VII

Condições de referência do seguro de saúde

Coberturas		
Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro	30 000,00 €
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro	3 000,00 €
Franquias e copagamentos máximos	Internamento	100,00 €/sinistro
	Copagamento	Consultas 17,50 €/sinistro
	Franquia anual	Sem franquia
Períodos carência		Sem período de carência para ambulatório

ANEXO VIII

Plano Individual de Reforma (PIR)

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 43.ª, a empresa efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano 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 nos códigos do imposto sobre pessoas coletivas e pessoas singulares, 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 trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste acordo de empresa, 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 pela empresa 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 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 IX

Correspondência com as anteriores categorias profissionais

Categoria anterior	Categoria AE	Subcategoria AE
Diretor coordenador	Diretor	Diretor coordenador
Diretor de serviço	Diretor	Diretor operações
Diretor de serviço	Diretor	Diretor organização
Diretor de serviço	Diretor	Diretor comercial
Diretor de serviço	Diretor	Diretor recursos humanos
Diretor de serviço	Diretor	Diretor financeiro
Chefe de serviços	Gestor técnico	Gestor *compliance*
Chefe de serviços	Gestor técnico	Técnico analista negócios I
Chefe de serviços	Gestor técnico	Responsável serviço contabilidade
Anti-fraud investigation manager	Gestor técnico	Gestor de investigação antifraude e anticorrupção
Talent acquisition	Gestor técnico	Gestor de recrutamento
Chefe de serviços	Gestor comercial	Responsável gestão negócio seguros
Responsável comercial área auto	Gestor comercial	Responsável comercial serviço automóvel
Responsável comercial área *telco & retail*	Gestor comercial	Responsável comercial área *telco & retail*
Chefe de serviços	Gestor operacional	Responsável de plataforma
Chefe de serviços	Gestor operacional	Responsável serviço fornecedores
Técnico apoio gestão sinistros	Técnico	Técnico apoio externo
Técnico organização	Técnico	Técnico analista negócios II
Técnico projetos operação	Técnico	Técnico projetos operações
Técnico *reporting*	Técnico	Técnico *reporting*
Técnico apoio jurídico	Técnico	Técnico jurista
Técnico recursos humanos	Técnico	Técnico recursos humanos - Generalista
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador de comunicação institucional e B2C
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador de suporte e dinamização de negócio
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador controlo gestão
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador rede médica
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador suporte negócio
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador UW
Gestor de fornecedores	Coordenador operacional I	Coordenador fornecedores técnico
Gestor fornecedores lar	Coordenador operacional I	Coordenador fornecedores técnico/lar/ MDDR

Chefe de secção	Coordenador operacional II	Supervisor de plataforma
Chefe de secção	Coordenador operacional II	Supervisor de plataformas lar
Chefe de secção	Coordenador operacional II	Supervisor manutenção
Chefe de secção	Coordenador operacional III	Supervisor pagos *input*
Coordenador plataformas	Coordenador operacional III	Coordenador de plataforma
Gestor de rede e comercial	Especialista operacional I	Especialista comercial - Formação rede
Dinamizador de rede	Especialista operacional I	Dinamizador especialista de suporte de negócio
Assistente administrativo 1.ª	Especialista operacional II	Especialista antifraude
Assistente administrativo 1.ª	Especialista operacional II	Especialista faturação
Técnico mecânica auto	Especialista operacional II	Especialista mecânica auto
Técnico de produção e contratos	Especialista operacional II	Especialista produção e contratos
Técnico formação	Especialista operacional II	Especialista formação
Técnico manutenção/assistente administrativo	Especialista operacional II	Especialista manutenção
Administrativo contabilidade	Especialista operacional III	Administrativo contabilidade
Administrativo rede médica	Especialista operacional III	Administrativo rede médica
Caixa/técnico administrativo	Especialista operacional III	Caixa/especialista administrativo
Especialista WFM	Especialista operacional III	Especialista WFM
Administrativo secção assessoria jurídica	Especialista operacional III	Administrativo secção assessoria jurídica
Assistente administrativo 1.ª	Assistente operacional I	Administrativo pagos *input*
Técnico administrativo/assistente administrativo	Assistente operacional I	Administrativo reclamações
Técnico administrativo/assistente administrativo	Assistente operacional I	Administrativo suporte de negócio e receção
Operador técnico de saúde	Assistente operacional I	Assistente rede técnica saúde
Técnico administrativo	Assistente operacional I	Assistente operacional fornecedores
Técnico computadores III	Assistente operacional I	*Help desk* - Administrativo
Assistente administrativo 1.ª	Assistente operacional II	Administrativo assistência CRM
Assistente administrativo 1.ª	Assistente operacional II	Administrativo de receção
Assistente administrativo 1.ª	Assistente operacional II	Operador assistência noturna
Assistente administrativo 1.ª	Assistente operacional II	Operador de assistência
Assistente administrativo 1.ª	Assistente operacional II	Operador de assistência
Assistente administrativo 2.ª	Assistente operacional III	Operador assistência noturna
Assistente administrativo 2.ª	Assistente operacional III	Operador de assistência
Assistente administrativo 3.ª	Assistente operacional III	Operador de assistência
Assistente administrativo 3.ª (até 1 ano)	Estagiário em ingresso	Operador de assistência

ANEXO X

Equivalência de rubricas salariais

Rubrica anterior	Nova rubrica
Vencimento	Vencimento base
Vencimento (B)	
Vencimento base - CCT 2012 caducados	
Antigos suplementos CCT caducados (A)	Margem livre não absorvível
Antigos suplementos CCT caducados (B)	
Margem livre não ABS antigos CCT caducados	
Margem livre absorvível antigos CCT caducados	Margem livre absorvível
Diuturnidade *	Antiga diuturnidade PCT ***
Prémio antiguidade CCT caducados	Antigo prémio de antiguidade CCT caducados ***
Subsídio para falhas **	Antigo subsídio para falhas PCT
Prémio turno noite	Subsídio de turno ****
Prémio turno tarde	

* Diuturnidade prevista na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos.
** Abono para falhas previsto na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos.
*** Cláusula 46.ª números 4 e 5 do presente AE, constituindo margem livre não absorvível.
**** Salvo o disposto na clausula 46.ª, número 5, do presente AE.

Lisboa, 17 de outubro de 2024.

AWP P&C, SA - Sucursal em Portugal, NIPC 980 359 546, representada por:

Miguel Roquette Mello do Rego, na qualidade de representante legal.
Helena Maria Lopes Rodrigues Santos Sequeira, na qualidade de mandatária.

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

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

Depositado a 18 de julho de 2025, a fl. 111 do livro n.º 13, com o n.º 207/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.