

Acordo de empresa entre a GNB - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa subscritora e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representados pelos sindicatos subscritores.

2- É empresa subscritora do presente AE, a GNB - Companhia de Seguros, SA, futuramente e adiante designada por empresa ou «Mudum Seguros», com um universo de 72 trabalhadores, que desenvolve atividade no setor segurador.

3- O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da empresa subscritora sites em território nacional e em todas as áreas em que exerça a atividade seguradora.

4- Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente AE, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

1- Este AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Este AE vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 3 anos, enquanto não cessar por algumas das formas legalmente previstas.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as tabelas salariais, subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária indicadas no anexo II do presente AE, serão revistas preferencialmente todos os anos, e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano, exceto se outra data for expressamente acordada entre as partes.

Cláusula 3.^a

Denúncia, revisão e caducidade

1- Qualquer das partes pode denunciar o AE mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta global de negociação.

2- Qualquer das partes pode propor a revisão, global ou parcial, do AE, devendo para o efeito dirigir uma comunicação escrita à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial ou da renovação, salvo se se tratar exclusivamente de alterações a tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, caso em que a antecedência mínima é de 30 dias.

3- Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, manter-se-ão em vigor os efeitos previstos neste AE sobre:

a) Promoções e progressões salariais - Cláusula 12.^a;

b) Duração do tempo de trabalho - Cláusula 18.^a e cláusula 19.^a;

c) Duração das férias - Cláusula 26.^a;

d) Dispensas - Cláusula 29.^a e cláusula 30.^a;

e) Subsídio de refeição - Cláusula 34.^a;

f) Prémio de permanência - Cláusula 39.^a;

g) Complemento ao subsídio por doença - Cláusula 41.^a;

h) Seguro de saúde e de vida - Cláusula 42.^a e cláusula 43.^a;

i) Plano individual de reforma - Cláusula 49.^a

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional e modalidades de contrato

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pela empresa que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, devendo existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente AE.

2- A retribuição base mensal é fixada pela empresa, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II (Tabela salarial) para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

3- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, nomeadamente as margens livres, poderão ser absorvidas por efeito de aumentos salariais futuros.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo II seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012 que não tenha sido atualizada nos 6 meses anteriores à data de entrada em vigor da última revisão da tabela salarial, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda, devendo em qualquer dos casos ser sempre assegurado esse aumento percentual mínimo a tais trabalhadores.

Cláusula 5.^a

Mobilidade funcional

1- A Mudum Seguros pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique uma 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 1 ano, mas que poderá ser mantida até ao limite de 2 anos,

desde que se mantenham os motivos invocados pela Mudum Seguros e que deram origem à mobilidade.

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

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

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

6- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número 1 dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar a redução da respetiva retribuição mensal, salvo nos casos expressamente previstos e autorizados por lei.

Cláusula 6.^a

Interinidade de funções

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

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 1 ano, com possibilidade de renovação até ao limite de 2 anos, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes, caso em que durará enquanto perdurar o motivo da interinidade.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 60 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 90 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 7.^a

Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias profissionais de auxiliar geral, assistente operacional, especialista operacional e técnico

poderá ficar dependente de um período de estágio, o qual não poderá exceder 12 (doze) meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em período de estágio será o correspondente a 75 % da retribuição mínima da categoria profissional para a qual estagiam, nos termos do anexo II (Tabela salarial).

3- O disposto nesta cláusula e no AE não se aplica aos estágios curriculares e aos estágios profissionais não curriculares ao abrigo de protocolos celebrados entre a Mudum Seguros e entidades de ensino públicas ou privados nem aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, cuja remuneração será definida nos termos da lei.

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

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

1- Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente e de gestor, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente, desde que a natureza das funções a desempenhar suponha especial relação de confiança em relação a titular destes cargos e funções de chefia.

2- Podem ainda ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de técnico, desde que estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da Mudum Seguros, diretor-geral ou equivalente e que a natureza das funções a desempenhar suponha especial relação de confiança em relação a titular destes cargos.

Cláusula 9.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A Mudum Seguros 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 a Mudum Seguros, 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 10.^a

Pluralidade de empregadores

1- Os trabalhadores poderão, nos termos legalmente previstos, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.

2- 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, da atividade a desenvolver, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário; e

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

3- Cessando a situação de pluralidade, nos termos da presente cláusula, o trabalhador fica vinculado ao empregador referido na alínea c) do número anterior, exceto acordo expresso em sentido contrário.

4- Para o trabalhador, durante a vigência ou após a situação de pluralidade de empregadores, não pode resultar qualquer prejuízo ou discriminação em relação aos demais trabalhadores da empresa.

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

CAPÍTULO III

Desempenho, evolução na carreira e formação profissional

Cláusula 11.^a

Avaliação de desempenho

1- A Mudum Seguros deverá instituir e implementar um sistema de avaliação de desempenho profissional a definir em normativo interno.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá assentar em critérios de avaliação claros, objetivos e quantificáveis, ser obrigatoriamente do conhecimento do trabalhador e contemplar a existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação.

3- O recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pela Mudum Seguros e constituída por 3 elementos, podendo o trabalhador designar um representante para integrar essa comissão, desde que este pertença aos quadros da Mudum Seguros.

4- A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 90 dias, sob pena de o mesmo ser considerado deferido tacitamente.

5- 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 12.^a

Promoções e progressões salariais

1- As promoções e progressões salariais correspondentes às categorias 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 da empresa e respetivo grau de aproveitamento;

c) Anos de experiência na categoria e na empresa;

d) Situação económica e financeira da empresa devidamente comprovada.

2- Sem prejuízo de a Mudum Seguros definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, 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 de nível salarial superior, têm direito, cabendo a escolha à Mudum Seguros, a promoção na carreira ou a um acréscimo mensal da retribuição base de valor equivalente a 10 % do valor mínimo obrigatório do nível salarial da respetiva categoria à data da admissão, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) Terem obtido em quatro anos daqueles sete um valor médio igual ou superior a 70 % do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela Mudum Seguros;

b) Terem obtido um valor não inferior a 75 % do máximo possível na avaliação de desempenho nos dois anos imediatamente anteriores ao que precede a evolução na carreira ou no nível salarial.

3- A Mudum Seguros não é obrigada a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto no número anterior:

a) Quando o valor acumulado das progressões salariais do trabalhador for igual ou superior ao acréscimo ali referido, sendo que nos casos em que seja inferior o trabalhador terá direito à respetiva diferença;

b) Quando a situação económica e financeira da empresa naquele ano não o permita, caso em que o direito previsto no número 2 ocorrerá no ano imediatamente subsequente.

4- Caso o trabalhador registe em dois anos consecutivos avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada pela Mudum Seguros esta fica desonerada do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores 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 13.^a

Princípios gerais de formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para

a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e respetiva estrutura retributiva, bem como para a eficácia, produtividade e competitividade 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 da empresa e, de forma global, da atividade seguradora;

e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A política formativa deverá ter presente os seguintes princípios e critérios:

a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio da empresa, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;

b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;

c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade da empresa e do trabalhador;

d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;

e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;

f) Valorização como fator estratégico para a competitividade da empresa e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de desenvolvimento;

g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna da empresa que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;

h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

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

4- A empresa elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que, tendencialmente, abrangem todos os trabalhadores, devendo da sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais, ou na sua falta, os sindicatos.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

O trabalhador deve exercer a sua atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo das deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 15.^a

Mobilidade geográfica

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho situado dentro do mesmo município, município contíguo ou dentro da mesma área metropolitana quando esteja constituída.

2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, a empresa não pode deslocar o trabalhador para local que 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.

3- A empresa 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.

4- Fora das situações referidas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 16.^a

Teletrabalho

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

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado à empresa, a duração inicial para a prestação de teletrabalho é no máximo de 3 anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de 1 ano, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato para prestação de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual à empresa, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras compatíveis com a atividade contratada, salvo acordo escrito em contrário.

4- Os trabalhadores vinculados à empresa poderão solicitar a adesão ao regime de «teletrabalho flexível» nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 17.^a

Regime de «teletrabalho flexível»

1- Entende-se por teletrabalho flexível o teletrabalho prestado pontualmente em apenas algum ou alguns dias da semana ou alguma ou algumas semanas por mês, acompanhado da prestação de trabalho presencial nas instalações da empresa nos restantes dias.

2- Para aderir a este regime, o trabalhador terá de o solicitar por escrito ao seu superior hierárquico, que emitirá um parecer para decisão ao nível da direção.

3- A análise e decisão da direção obedecerão a critérios equitativos e não discriminatórios, podendo em particular ser ponderadas as características particulares das funções contratadas, a equipa e área em que está inserido e a participação de outros membros da equipa no mesmo regime de teletrabalho flexível.

4- Após a sua adesão, mediante autorização do seu superior hierárquico e nos termos do normativo interno da empresa sobre o assunto, o trabalhador poderá trabalhar fora das instalações da empresa, desde que em local apropriado ao exercício das funções, através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

5- O(s) dia(s) em que o trabalhador poderá trabalhar fora das instalações da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação é definido por acordo entre o trabalhador e o seu superior hierárquico.

6- Na falta de acordo, compete ao superior hierárquico definir o(s) dias(s) por semana que o trabalhador é autorizado a trabalhar fora das instalações da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

7- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de teletrabalho flexível para todos ou alguns dos trabalhadores caso se justifique a presença do(s) trabalhador(es) nas instalações da empresa.

8- O trabalhador que preste trabalho em regime de teletrabalho flexível mantém o direito ao subsídio de alimentação e demais benefícios contratuais e extracontratuais, aplicando-se as mesmas condições que ao trabalho em regime presencial.

9- A Mudum Seguros poderá também decretar a aplicação do regime de teletrabalho flexível para todos ou alguns dos trabalhadores em situações extraordinárias, sem necessidade de cumprimento dos trâmites previstos nos números 2 a 6 da presente cláusula, nomeadamente, nos casos em que acesso ao local de trabalho esteja impossibilitado, dificultado ou seja desaconselhável, bem como, a pedido do trabalhador, por motivos imprevistos e devidamente justificados de necessidade de apoio a membros do agregado familiar ou outros motivos de força maior devidamente justificados.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1- A duração do trabalho semanal é de 7 (sete) horas por dia e 35 (trinta e cinco) horas por semana, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente AE, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos e, no omissivo, o previsto na lei.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem que excedam mais de 7 horas diárias, exceto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos e horários flexíveis, considerando-se como trabalho noturno, nesses casos, o que for cumprido to-

tal ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pela empresa são os seguintes:

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

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

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

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

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

5- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador e nas situações previstas neste AE.

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

7- A alteração do horário de trabalho que tenha caráter geral, quando não existam delegados sindicais, será comunicada pela empresa, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

Cláusula 19.^a

Outros regimes de duração de trabalho

1- A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho não previstos no presente AE, nos seguintes termos:

a) 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;

b) A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por uma das seguintes modalidades: (i) redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou (ii) concessão de um dia ou meio-dia descanso semanal; e/ou (iii) aumento do período de férias; e/ou (iv) pagamento em dinheiro;

c) A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 3 dias úteis;

d) As compensações da prestação do trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas na alínea b) supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado;

e) O período de referência no decurso do qual o período

normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses;

f) As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas na alínea b), no período de referência indicado na alínea anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %.

2- Outros regimes de duração de trabalho, distintos dos previstos no presente AE, apenas poderão ser instituídos pela Mudum Seguros, com o acordo prévio dos sindicatos.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão estar isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, independentemente do grupo profissional onde estejam integrados.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 37.^a

3- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores têm direito a um período de descanso entre dois períodos de trabalho consecutivos de, no mínimo, 11 horas, mas preferencialmente de 12 horas, ressalvadas as exceções previstas na lei.

Cláusula 21.^a

Tolerância de ponto

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

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

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

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2- A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei com o acréscimo de 25 %.

3- A retribuição resultante do disposto no número anterior a pagar pela prestação de trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

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

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

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a 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- A empresa assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada trimestre.

5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 25 % da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

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

7- Os restantes trabalhadores em regime de turnos que prestem trabalho em período noturno têm direito ao acréscimo de vencimento legalmente previsto pela prestação de trabalho noturno.

Cláusula 24.^a

Jornada intensiva

1- O trabalhador poderá, de acordo com os termos do normativo interno sobre o assunto, e após autorização do seu superior hierárquico, praticar uma jornada intensiva de 7 (sete) horas com uma pausa de 15 (quinze) minutos destinada a refeição que será incluída no tempo de trabalho:

a) Entre as 8h00 e as 15h00, todas as 6.^{as} feiras do ano; e

b) Entre as 11h00 e as 18h00, todas as 2.^{as} feiras do ano.

2- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de jornada intensiva caso se justifique a presença do trabalhador no horário de trabalho habitual.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula não prejudica a aplicação dos regimes especiais de organização de tempos de trabalho, nomeadamente os previstos neste AE.

Cláusula 25.^a

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

1- A utilização de ferramenta digital cedida pela empresa não deve impedir o direito ao descanso consignado neste AE e na lei, nomeadamente os períodos de descanso entre jornadas de trabalho, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriadados.

2- Somente por exigência imperiosa referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas imprevistas ou de anomalias inesperadas ao normal funcionamento da empresa, é permitida a interrupção dos períodos referidos no número anterior.

3- A empresa deverá desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco da fadiga e do excesso de horário de trabalho.

4- A presente cláusula aplica-se a todos os tipos de prestação de trabalho.

CAPÍTULO VI

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 26.^a

Duração das férias

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

2- No ano de cessação de impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano civil 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 de 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 30 dias úteis de férias.

Cláusula 27.^a

Interrupção do período de férias

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

2- Para efeitos do número anterior, e desde que a empresa seja informada das respetivas ocorrências, considera-se que as férias não se iniciam ou serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

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

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos ou madrastas, noras e genros do trabalhador;

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

d) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;

e) Gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção da gravidez, por adoção e de licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, devendo os dias remanescentes ser gozados imediatamente após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

5- 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.

6- Com exceção das situações previstas na alínea e) do número 2 da presente cláusula, terminados os períodos pre-

vistos na presente cláusula, o gozo das férias é iniciado ou retomado automaticamente até ao termo do período que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, nos termos da lei.

Cláusula 28.^a

Feriados

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados:

a) A Terça-Feira de Carnaval;

b) O feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta trabalho ou, quando este não existir, o feriado distrital ou das Regiões Autónomas.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias:

a) 1 de janeiro;

b) Sexta-Feira Santa;

c) Domingo de Páscoa;

d) 25 de abril;

e) 1 de maio;

f) Corpo de Deus;

g) 10 de junho;

h) 15 de agosto;

i) 5 de outubro;

j) 1 de novembro;

k) 1, 8 e 25 de dezembro.

Cláusula 29.^a

Dispensas no Natal e na Páscoa

1- Sem prejuízo do número 3, os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade:

a) Na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa;

b) Na véspera do dia de Natal.

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

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência ou em caso de necessidade por motivos extraordinários, a dispensa referida no número 1 poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 30.^a

Dispensas em dia de aniversário

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário

2- A empresa confere ao trabalhador, no dia de aniversário de filho ou enteado até 12 anos de idade, o direito de praticar uma jornada diária reduzida de 4 horas, a prestar no período da manhã ou da tarde, consoante a sua escolha, sem perda de retribuição ou subsídio de refeição.

Cláusula 31.^a

Ausência por aplicação de medida de coação penal

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do traba-

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuição, subsídios de refeição, férias e Natal

Cláusula 32.^a

Definições

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) «Retribuição base mensal»: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II (Tabela salarial), aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) «Retribuição base anual»: o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil acrescido dos subsídios de férias e de Natal desse ano;

c) «Retribuição efetiva mensal»: a 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 acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no ano civil.

Cláusula 33.^a

Pagamento

O pagamento da retribuição efetiva mensal assim como do subsídio de refeição será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

Cláusula 34.^a

Subsídio de refeição

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

2- A quantia referente a este subsídio pode ser paga pela empresa em numerário, vales de refeição ou outro meio de pagamento similar.

3- O subsídio de refeição apenas será pago se o trabalha-

dor prestar 4 ou mais horas de trabalho diário, independentemente da modalidade do contrato de trabalho em questão ou do regime de organização dos tempos de trabalho em vigor, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

4- O trabalhador não beneficiará do disposto nesta cláusula nos casos em que a empresa custeie ou proceda ao reembolso das despesas do trabalhador com a refeição principal.

5- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.^a (Período normal de trabalho), ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 35.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo a Mudum Seguros optar por pagá-lo antecipadamente.

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

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 26.^a (Duração das férias), o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, exceto quando se trate de redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal no valor correspondente a um mês de retribuição efetiva mensal, que será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro do ano a que diz respeito.

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

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

Cláusula 37.^a

Retribuição específica por isenção de horário de trabalho

1- 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 do período normal de trabalho;

b) 15 %, no regime de isenção de horário de trabalho com

possibilidade de alargamento da prestação até 5 (cinco) horas por semana.

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

3- Os regimes de isenção de horário de trabalho instituídos antes de 1 de janeiro de 2012 regem-se pelo disposto na cláusula 62.^a

CAPÍTULO VIII

Benefícios e outros abonos

Cláusula 38.^a

Âmbito de aplicação

Os benefícios e abonos previstos neste capítulo são aplicáveis nos termos definidos em cada cláusula deste AE, salvo se outras condições mais favoráveis forem definidas, por tempo determinado ou indeterminado, em normativo interno pela empresa.

Cláusula 39.^a

Prémio de permanência

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo à empresa, 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 equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, que será pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições cumulativas:

a) Não ter dado mais que 25 faltas justificadas no conjunto dos 5 anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário; e

b) Tiver obtido média positiva nas avaliações de desempenho profissional durante o referido período de 5 anos.

3- 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.

4- 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.

5- Existindo acordo entre o trabalhador e a Mudum Seguros, a licença anual com retribuição pode ser substituída

por um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito, entregue através de uma das seguintes alternativas:

a) Pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer;

b) Por uma contribuição adicional de valor idêntico para apoio infantil e escolar; ou

c) Por uma contribuição adicional de valor idêntico para o plano individual de reforma.

6- 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; e

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

7- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção das justificadas, até quatro por ano.

8- As faltas justificadas que decorram de acidente de trabalho ao serviço da empresa, licenças e faltas no âmbito da parentalidade, 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, as motivadas por internamento hospitalar causado por doença ou acidente, bem como os 30 dias imediatamente seguintes à alta hospitalar, não são consideradas para efeitos do disposto no anterior número 2.

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

10- 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, conforme exemplo da tabela seguinte:

Ano de início do contrato de trabalho	Ano de pagamento do prémio
Terminado em 6 ou 1	2021
Terminado em 7 ou 2	2022
Terminado em 8 ou 3	2023
Terminado em 9 ou 4	2024
Terminado em 0 ou 5	2025

Cláusula 40.^a

Majoração do prémio de permanência e dos dias de licença com retribuição

1- A empresa poderá, por sua livre decisão e como mecanismo de incentivo, majorar o valor do prémio de permanência, o número de dias de licença ou o valor da contribuição adicional extraordinária para o plano individual de reforma previstos na cláusula anterior, à escolha dos trabalhadores.

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

Cláusula 41.^a

Complemento ao subsídio por doença

1- A Mudum Seguros obriga-se a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho 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.

2- O mesmo se aplicará aos casos de faltas para assistência a filhos ou enteados a cargo, menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Nas quatro primeiras ocorrências de incapacidade temporária para o trabalho verificadas em cada ano, ou até ao máximo de nove dias no mesmo ano, consoante o que ocorrer primeiro, a Mudum Seguros pagará na íntegra ao trabalhador os três primeiros dias que antecedem os dias subsidiados pela Segurança Social.

4- A Mudum Seguros pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que este tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

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

6- 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.

7- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à Mudum Seguros o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

8- 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, a Mudum Seguros deixa de estar obrigada, em relação ao mesmo trabalhador, a efetuar os adiantamentos e os pagamentos do complemento do subsídio por doença previstos nos números anteriores desta cláusula.

9- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a Mudum Seguros compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número 7.

Cláusula 42.^a

Seguro de saúde

1- A empresa fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

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

Coberturas	Capitais/Limites	Co-pagamento
Hospitalização/internamento	25 000 € a)	100 €/sinistro
Ambulatório	1 500 €	15 €
Estomatologia	400 €	
Medicamentos	350 €	
Próteses e ortóteses	1 250 €/250 € para óculos	

a) Sub cobertura - Parto 3 500 €.

Cláusula 43.^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 fator gerador:

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

b) 75 000 € 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.

Cláusula 44.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

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

2- Ao pagamento a cargo da Mudum Seguros, 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.

Cláusula 45.^a

Condições nos seguros próprios

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total.

Cláusula 46.^a

Apoio infantil e escolar

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos, enteados 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 da Mudum Seguros uma comparticipação anual nas despesas do educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor anual 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 (6.º ano): 100 €;

b) 3.º ciclo do ensino básico, ensino secundário e ensino superior, politécnico ou universitário: 150 €.

3- Quando os pais ou os padrinhos civis forem ambos trabalhadores da empresa, o apoio previsto na presente cláusula apenas será pago em valor correspondente a 50 % a cada um deles, salvo se ambos requererem, conjuntamente, o pagamento da totalidade a um deles.

4- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de julho e 30 de setembro 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 (exceto situações de força maior ou doença do educando/justo impedimento);

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

c) 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- A Mudum Seguros, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador, prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição do apoio previsto na presente cláusula e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o apoio será pago até ao final do mês seguinte àquele em que foi solicitado, podendo a Mudum Seguros 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, às situações de ensino especial.

Cláusula 47.^a

Prémio de natalidade ou de adoção

1- Pelo nascimento ou adoção de filhos, os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, têm direito a um prémio no valor do 450 € a ser pago pela Mudum Seguros em dinheiro ou através de vale.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da Mudum Seguros, o benefício será pago em valor correspondente a 50 % a cada um deles, salvo se ambos requererem, conjuntamente, o pagamento da totalidade a um deles.

Cláusula 48.^a

Apoio às deslocações - Passe social

1- A título de incentivo e apoio à utilização de transportes públicos, a Mudum Seguros obriga-se a participar na aquisição de título de transporte «passe social» efetuado pelos trabalhadores e destinado à sua utilização para deslocações, com o limite mensal de 40 €.

2- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado pelo trabalhador mediante a apresentação de comprovativo de aquisição e nos termos do estabelecido em normativo interno.

Cláusula 49.^a

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

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, podem solicitar um apoio pecuniário à Mudum Seguros verificadas cumulativamente as condições seguintes:

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

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

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

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

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida

de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses e é de 450 € quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo total de 900 €.

3- O apoio será pago pela Mudum Seguros aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

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

Cláusula 50.^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 à empresa.

2- O PIR fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo IV deste AE.

3- A primeira contribuição anual da Mudum Seguros para o PIR vence-se no final do ano em que o trabalhador completa 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa.

4- 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 2 anos de antiguidade de serviço efetivo na empresa.

Cláusula 51.^a

Pré-reforma

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma e o que resulta do acordo efetuado entre a empresa e o trabalhador.

2- O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável; e
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice se a não tiver requerido.

4- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos à Mudum Seguros no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de ter de suportar uma penalização de 25 % do valor total em dívida, além da devolução deste.

5- A contribuição da Mudum Seguros para o plano individual de reforma, referido na cláusula 49.^a (Plano individual de reforma), cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

CAPÍTULO IX

Ajudas de custo

Cláusula 52.^a

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

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

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

3- Em alternativa ao disposto nos números anteriores, a empresa poderá optar pelo reembolso das despesas incorridas pelo trabalhador mediante a apresentação dos respetivos comprovativos, nos termos do normativo interno existente na empresa.

4- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor constante do anexo III.

Cláusula 53.^a

Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro

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

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

3- Consoante o que for previamente definido e para além do disposto no número 1 desta cláusula, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias em que tenha incorrido ao serviço da empresa, desde que as considere necessárias, adequadas e proporcionais aos fins visados pela deslocação e mediante a apresentação dos respetivos comprovativos.

CAPÍTULO X

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Medicina no trabalho

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

2- A empresa organizará a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, sem prejuízo dos casos de dispensa previstos na lei;

b) Exames periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 45 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente, ou sempre que se justifique por razões de segurança ou saúde pública;

d) Os trabalhadores poderão, quando o solicitarem, ser submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão

em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções, desde que tal pedido seja fundamentado clinicamente.

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

e) Análise do PSA.

4- Os exames médicos deverão ser realizados com a periodicidade indicada na alínea b) do número 2 da presente cláusula, excetuando-se as seguintes situações concretas:

a) Rastreio auditivo e visual, todos os anos;

b) Análise do PSA, após os 45 anos, de dois em dois anos.

5- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

6- O trabalhador obriga-se a comparecer na data agendada para a realização dos exames previstos na presente cláusula, salvo por motivos de força maior e devidamente justificados que o impeçam de comparecer, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

7- No caso da empresa não cumprir o disposto nos números anteriores até 30 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 45 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 se tiver existido ausência injustificada do trabalhador à convocatória para a realização dos exames previstos nesta cláusula ou se, entretanto, a empresa os tiver marcado para o referido ano.

8- Em caso de acidente ou doença súbita no local de trabalho, a empresa deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados.

CAPÍTULO XI

Atividade sindical

Cláusula 56.^a

Atividade sindical

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

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

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

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

d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de

quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os serviços de contactos com o público;

e) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

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

2- Os trabalhadores membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 57.^a

Trabalhadores dirigentes sindicais

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

2- Os sindicatos têm o direito de requisitar, em conjunto, com remuneração mensal integral paga pela empresa, um dirigente, desde que haja acordo nesse sentido da empresa.

3- No caso de existirem situações de requisição que colidam com o limite previsto na presente cláusula, será dada prioridade à associação sindical mais representativa na empresa, de acordo com o número de trabalhadores que efetuam o pagamento da quota sindical por desconto na retribuição mensal.

4- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei mas o pagamento previsto na mesma inclui o crédito de horas e as faltas justificadas remuneradas previstas na lei.

Cláusula 58.^a

Delegados sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão intersindical.

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

Cláusula 59.^a

Quotização sindical

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

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

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 60.^a

Deveres genéricos das partes

Sem prejuízo do disposto na lei e neste AE, a Mudum Seguros e os trabalhadores reconhecem ainda os deveres gerais a respeitar tal como descritos no anexo V (Deveres genéricos das partes).

Cláusula 61.^a

Anterior sistema de prémios de antiguidade

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

Cláusula 62.^a

Salvaguarda de acordos de isenção de horário de trabalho

1- Os regimes de isenção de horário instituídos antes de 1 de janeiro de 2012 que tenham sido mantidos ininterruptamente até à data de publicação deste AE, poderão ser revogados por acordo ou, na falta de acordo, denunciados nos termos e com a antecedência prevista no acordo que os instituiu.

2- Na ausência de previsão expressa da possibilidade de denúncia, poderão ser denunciados pela Mudum Seguros com a antecedência referida no número 2 da cláusula 37.^a

3- Em caso de cessação do regime de isenção de horário de trabalho, a retribuição específica devida pela isenção de horário de trabalho manter-se-á como valor histórico apenas nos casos em que a cessação do regime de isenção de horário de trabalho decorra de decisão unilateral da Mudum Seguros ou tal manutenção conste do acordo de revogação.

Cláusula 63.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;

b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

c) Quando da sua execução possa recair prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 64.^a

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito do presente AE, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da empresa, à qual são atribuídas competência para interpretar e integrar as cláusulas do AE.

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

3- Na primeira reunião a comissão paritária elaborará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 65.^a

Sucessão de convenções coletivas

Os direitos e efeitos decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis que não se-

jam expressamente ressalvados cessam a sua vigência com a entrada em vigor do presente AE, na medida em que este é globalmente mais favorável.

Cláusula 66.^a

Normativos internos

A Mudum Seguros deve ouvir as associações sindicais outorgantes quanto à definição ou alteração ao conteúdo dos normativos internos a que o presente AE faz referência.

Cláusula 67.^a

Igualdade de género

Sempre que neste AE se utilize qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias, funções e bandas salariais

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Nível salarial
Dirigente	Diretor-geral adjunto/ 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.	A
Gestor	Gestor comercial	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.	B
	Gestor técnico		
	Gestor operacional		
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.	C
Operacional	Coordenador operacional	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	D
	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	E
	Assistente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	F
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 II

1- Tabela salarial

a) Para vigorar de 1 de março de 2021 a 31 de dezembro de 2021:

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 500,00 €
B	1 725,00 €
C	1 200,00 €
D	1 250,00 €
E	1 150,00 €
F	1 000,00 €
G	735,00 €

b) Para vigorar de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 525,00 €
B	1 742,25 €
C	1 212,00 €
D	1 262,50 €
E	1 164,95 €
F	1 013,00 €
G	744,56 €

2- Subsídio de refeição:

a) Subsídio diário a vigorar 1 de março de 2021 a 31 de dezembro de 2021: 10,50 €;

b) Subsídio diário a vigorar 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022: 10,60 €.

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valor
Valor das despesas de serviço em Portugal	
Por diária completa	75 €
Refeição isolada	12,50 €
Dormida e pequeno-almoço	50 €
Valor por km	0,40 €
Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	150 €

ANEXO IV

Plano individual de reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 50.^a (Plano individual de reforma), 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 resgate aplicar-se-á o regime previsto no Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o 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, se este o solicitar expressamente.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos nesta cláusula, 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 7, 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 V

Deveres genéricos das partes

O grupo Crédit Agricole, no qual a Mudum Seguros se insere, tem uma tradição de um diálogo social intenso e transparente.

Convicto de que uma empresa só pode conhecer o crescimento sustentável, conjugando o desempenho económico com o progresso social, o grupo Crédit Agricole cumpriu mais uma etapa no seu compromisso coletivo e social, aderindo em 21 de dezembro de 2017, à «Global Deal», iniciativa internacional para o diálogo social com o objetivo de enfrentar os desafios que o mercado de trabalho mundial en-

frenta e de permitir que todos beneficiem da mundialização.

Neste contexto, o grupo Crédit Agricole pretende reforçar o seu diálogo relativo aos direitos humanos e aos direitos laborais fundamentais, nomeadamente no que diz respeito ao direito à liberdade sindical e à negociação coletiva, a fim de apoiar a prossecução de um crescimento sustentável das atividades do grupo Crédit Agricole bem como de boas condições de trabalho para os trabalhadores.

Este compromisso que visa assegurar um equilíbrio entre os interesses estratégicos das entidades, o respeito dos direitos fundamentais dos colaboradores do grupo, a prática do diálogo social e a qualidade de vida no trabalho, deverá ser uma referência aplicável a qualquer entidade do grupo Crédit Agricole, independentemente da sua atividade ou implantação geográfica, sem prejuízo pelo respeito da sua cultura de unidade e de descentralização e do princípio da subsidiariedade.

Neste contexto, o grupo Crédit Agricole reafirma o seu compromisso de respeitar todas as leis sobre o emprego, a liberdade de associação, as convenções coletivas, as regulamentações em matéria de saúde e segurança a nível nacional, bem como as leis aplicáveis e os direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

Neste AE, a Mudum Seguros tem como referência os compromissos do grupo Crédit Agricole nas matérias atrás referidas.

Assim,

1- São deveres gerais da Mudum Seguros:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;

c) Proporcionar dentro do possível aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, desenvolvendo e mantendo um ambiente e condições de trabalho que garantam a saúde e a segurança dos trabalhadores;

e) Além da saúde e da segurança no trabalho, continuar o desenvolvimento da sua política de bem-estar no trabalho e de equilíbrio pessoal e profissional, bem como da sua política parental, fatores de igualdade profissional;

f) Promover os melhores esforços para utilizar as potencialidades das novas tecnologias com vista à melhoria das condições de trabalho, em particular, eliminando as tarefas repetitivas e/ou de baixo valor acrescentado ou encontrando novos equilíbrios entre a vida pessoal e a vida profissional. Para esse efeito, compromete-se:

– A tomar em consideração o impacto do desenvolvimento das tecnologias nas condições e na organização do trabalho durante a sua execução;

– Prosseguir e desenvolver os seus esforços de formação e de aculturação dos seus trabalhadores, reafirmando que a sua empregabilidade constitui um fator essencial de sucesso e, por conseguinte, constitui uma prioridade.

g) Respeitar os princípios orientadores das Nações Unidas

relativos às empresas e aos direitos humanos;

h) Executar medidas razoáveis destinadas a prevenir, atenuar e, se necessário, tentar remediar eventuais efeitos nefastos das suas atividades e dos seus domínios sobre os direitos humanos, de acordo com as orientações fornecidas pelos princípios orientadores das Nações Unidas relativos às empresas e aos direitos humanos;

i) Respeitar as disposições da Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa aos princípios e aos direitos fundamentais no trabalho, e, em particular, o direito de todos os trabalhadores a organizarem-se, aderirem a um sindicato e iniciarem negociações coletivas;

j) Respeitar a liberdade de adesão a uma organização sindical e não se opor ao processo de adesão individual a um sindicato ou ao exercício dos direitos como membro de um sindicato;

k) Comprometer-se a que os trabalhadores aderentes ou não pertencentes a qualquer organização sindical não sejam expostos por esse facto a qualquer tentativa de intimidação, assédio, represálias ou discriminação de qualquer tipo e em qualquer ocasião;

l) Comprometer-se a não levantar obstáculos ou a opor-se ao reconhecimento ou à implantação de uma organização sindical, na condição de que este reconhecimento ou esta implantação esteja em conformidade com a legislação aplicável;

m) Comprometer-se a conduzir lealmente as negociações coletivas para se chegar a um acordo sempre que uma ou mais organizações sindicais estejam implantadas e/ou reconhecidas, em conformidade com a legislação nacional aplicável;

n) Reconhecer que todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, às condições de trabalho ou no equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional;

o) Rejeitar qualquer forma de discriminação, direta ou indireta e comprometer-se a fazer respeitar este princípio nas suas relações de trabalho e em cada etapa do percurso profissional dos seus trabalhadores;

p) Entende-se, para este efeito, que uma discriminação é uma desigualdade de tratamento baseada num dos critérios seguintes: origem; sexo; situação familiar; gravidez; aspeto físico; vulnerabilidade particular resultante da situação económica aparente ou conhecida do seu autor; nome de família; local de residência; estado de saúde; deficiência; características genéticas; costumes; orientação sexual; identidade de género; idade, opiniões políticas; atividades sindicais ou mutualistas; o sentido de pertença ou não pertença - verdadeiro ou suposto - a uma etnia, uma nação ou uma suposta raça; convicções religiosas;

q) Lutar contra qualquer discriminação baseada num dos critérios acima enunciados e a proteger os trabalhadores que tenham sido vítimas da mesma;

r) Prosseguir as ações de sensibilização e de formação dos dirigentes, gestores e colaboradores para os desafios da não discriminação;

s) Promover qualquer ação que vise assegurar condições

de trabalho justas e equitativas,

t) Lutar contra estereótipos e tratar todos com respeito e dignidade;

u) Rejeitar e condenar qualquer forma de assédio moral ou sexual;

v) Comprometer-se a que nenhum trabalhador seja punido, despedido ou alvo de uma medida discriminatória por ter sido sujeito ou se ter recusado a sujeitar a atos de assédio sexual ou comportamentos de assédio moral, ou por os ter testemunhado ou comunicado; e

w) Zelar pela implementação dos procedimentos adequados para prevenir, detetar e resolver estes comportamentos no âmbito do respeito dos direitos das pessoas.

2- Sem prejuízo do disposto na lei e neste AE, são deveres gerais dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente AE;

c) Zelar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação a que tem acesso;

d) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa; e

e) Respeitar e cumprir com o estipulado no Código de Conduta e cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem assim como dos normativos internos desde que não sejam contrários às disposições do presente AE e aos seus direitos e garantias.

Lisboa, 22 de setembro de 2021.

Os outorgantes:

GNB - Companhia de Seguros, SA

NIPC 503718092

Representada por:

François Nicolas Baudienville, na qualidade de administrador delegado.

Paulo Alexandre Nunes Nogueira, diretor geral adjunto, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS)

NIPC 500 952 205

Representado por:

Carlos Alberto Marques, presidente da direção na qualidade de mandatário.

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, vogal da direção na qualidade de mandatária.

Carla Sofia Grilo Mirra, mandatária.

SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal

NIPC 502 326 956

Representado por:

António Carlos Videira dos Santos, mandatário.

Elisabete Dourado da Silva Lima, mandatária.

Depositado em 12 de outubro de 2021, a fl. 171 do livro n.º 12, com o n.º 201/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Alteração salarial

Alteração do anexo I do acordo empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019.

Para efeitos do número 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 380 (trezentos e oitenta) trabalhadores.

Artigo 1.º

Alteração ao clausulado

É alterado o anexo I, nos seguintes termos:

ANEXO I

Tabela salarial

São alteradas as tabelas salariais que passam a ter a seguinte redação.

Pessoal dirigente	
Diretor-geral	3 927,35 €
Chefe de direção	3 394,72 €
Chefe de divisão	2 890,59 €